

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՆԱԶԱՐՅԱՆ ՆԱԻՐԱ ՄԱՄԲՐԵԻ

**ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁԻ ՀՈԳԵՔԱՆԱԿԱՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՄԲ**

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅՈՒՆ

ԺԹ. 00.01 §Ընդհանուր հոգեբանություն, հոգեբանության տեսություն և պատմություն, անձի հոգեբանություն| մասնագիտությամբ հոգեբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար

Գիտական ղեկավար՝ հոգեբանական գիտ.
դոկտոր, պրոֆեսոր Հ.Մ.Ավանեսյան

ԵՐԵՎԱՆ 2017

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն	4
Գլուխ I. Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության և անձի հոգեբանական առանձնահատկությունների վերլուծությունը	
1.1. Գործունեության մեջ անձի ձևավորման և դրսևորման հիմնախնդիրը հոգեբանության մեջ	15
1.2. Ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունների հիմնախնդիրը հոգեբանության մեջ.....	27
1.3. Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների վերլուծությունը	37
1.4. Ոստիկանի անձը՝ որպես մասնագիտական գործունեության սուբյեկտ.....	48
1.5. Ոստիկանի կերպարի առանձնահատկությունները և դրա վրա անդրադարձող գործոնները	58
Գլուխ II. Ոստիկանի անձնային առանձնահատկությունների փորձարարական հետազոտությունը	
2.1. Հետազոտության կազմակերպման և մեթոդների նկարագրությունը.....	68
2.2. Ոստիկանի անձնային առանձնահատկությունների փորձարարական հետազոտության արդյունքները և դրանց վերլուծությունը.....	84
2.2.1. Ոստիկանի անձի մասնագիտական կարևոր որակների փորձագիտական գնահատում	84
2.2.2. Ոստիկանի անձի հետազոտության արդյունքները Կալիֆորնիական հոգեբանական հարցարանի միջոցով	87
2.2.3. Ոստիկանների մոտ ավտորիտարության մակարդակի հետազոտման արդյունքները	96

2.2.4.	Ոստիկանի անձի կոմունիկատիվ ոլորտի հետազոտման արդյունքները.....	102
2.2.5.	Հուզական այրման մակարդակի հետազոտման արդյունքները ոստիկանների մոտ	107
2.2.6.	Ոստիկանի դրդապատճառային ոլորտի հետազոտության արդյունքները.....	113
2.2.7.	Ոստիկանի կերպարի հետազոտումը ասոցիատիվ գիտափորձի միջոցով.....	118
2.2.8.	Հարցաթերթային հարցման միջոցով ոստիկանի հանդեպ վերաբերմունքի հետազոտման արդյունքները	129
2.2.9.	Ոստիկանի՝ մասնագիտական գործունեության մեջ անձնային դրսևորումների ներգրավված դիտում	139
	Եզրակացություններ.....	150
	Գործնական առաջարկներ	152
	Գրականություն.....	157
	Հավելված.....	170

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Թեմայի արդիականությունը: Մեր երկրի զարգացման արդի փուլում, երբ բոլորովին նոր պահանջներ են ներկայացվում պետականության կերտմանը, առանձնահատուկ նշանակություն են ձեռք բերում ոստիկանության բարեփոխումների, դրա գործունեության վերակողմնորոշման հարցերը՝ հաշվի առնելով ոստիկանության՝ որպես իրավապահ կառույցի առջև պետության և հասարակության կողմից դրված խնդիրների կարևորությունը: ՀՀ կառավարության 01.04.2010թ. թիվ 354-Ն որոշմամբ հաստատված ՀՀ ոստիկանության գործունեության ոլորտում բարեփոխումների ծրագրով նախատեսված հայեցակարգային փոփոխություններն ընդհանուր առմամբ միտված են ոստիկանության նկատմամբ բնակչության վստահության բարձրացմանը:

ԵԱՀԿ փորձագետների գնահատմամբ՝ ՀՀ ոստիկանության գործելակերպը, լուրջ վերափոխումներով հանդերձ, դեռևս պահպանում է ավանդական ուժային մոտեցումը՝ կենտրոնանալով հանցավորության դեմ պայքարի վրա, մինչդեռ ոստիկանության աշխատանքի եվրոպական մոդելը կարևորում է ոստիկան-քաղաքացի գործընկերային հարաբերությունների հաստատումը՝ հիմնվելով ուժի նվազագույն գործադրման, հանրությանը հաշվետու լինելու, թափանցիկ գործելակերպի և այլ հիմնարար սկզբունքների վրա՝ իբրև համամարդկային ազատությունների և իրավունքների պահպանման երաշխիքների [14; 26]: Ոստիկանությունը փակ, ավտորիտար ուժային կառույցից պետք է վերափոխվի արդի չափանիշներին համահունչ կատարողական իշխանության նոր տիպի՝ առաջնորդվելով «հանրային ծառայության» փիլիսոփայությամբ, որի նպատակն է երաշխավորել մարդու անվտանգությունը, ծառայությունը կատարել ոչ թե պարտադրող, այլ վստահություն ներշնչող եղանակով, տեսանելի մասնակցության ոճով: Բնակչության պահանջմունքների այդօրինակ շեշտադրումը ընդգծում է, որ ոստիկանը հասարակության անբաժան մասն է՝ նրա դերն ավելի քիչ կապելով ուժ և հարկադրանք գործադրելու հետ: Հանրային սպասարկման հայեցակարգին անցումը ոստիկանության գործունեության մեջ էական փոփոխություններ է ենթադրում՝ բոլորովին այլ պահանջներ ներկայացնելով ոստիկանի անձին:

Տևական սոցիալական վերափոխումներ ապրող հասարակությունն իր հերթին որոշակի ակնկալիքներ ունի ոստիկանից՝ մասնագիտական պատրաստվածության և ընդհանուր կրթվածության բարձր մակարդակ, բարոյական բարձր նկարագիր, ազնվություն, անաչառություն, սրտացավ վերաբերմունք, համբերատար ու հանդուրժող լինի և այլն: Այս առնչությամբ դիպուկ են Օ.Վոլմերի խոսքերն առ այն, թե քաղաքացիների կարծիքով ոստիկանը պիտի ունենա Սողոմոնի իմաստությունը, Դավթի արիությունը, Հակոբի համբերությունը, Մովսեսի՝ ղեկավարելու կարողությունը, սամարացու բարությունը, Մակեդոնացու ռազմավարական հանճարը, և վերջապես, ֆիզիկական, կենսաբանական և հասարակական գիտությունների բնագավառների գիտելիքներ, որոնց տիրապետելու դեպքում միայն մարդը կկարողանա դառնալ լավ ոստիկան [147, էջ 520]:

Հասարակական բարդ հարաբերությունների սայրին ընթացող մասնագիտական գործունեությունը ոստիկանին մշտապես պահում է հանրության ուշադրության կիզակետում: Ոստիկանի՝ հասարակության մեջ ձևավորված կերպարը ոչ միայն ազդում է նրա աշխատանքի հուսալիության վրա՝ կանխորոշելով ոստիկանության հետ կառուցողական համագործակցության դիրքորոշումը, այլև որոշում է բնակչության վերաբերմունքը երկրում օրինականության վիճակի, պետական իշխանության հանդեպ առհասարակ: Արդի պահանջները ոստիկանության կատարողականի գնահատման կարևոր չափորոշիչ են համարում հանրային կարծիքը: Ի լրումն սրա՝ 2009 թ. ԵԱՀԿ երևանյան գրասենյակի կողմից ՀՀ տարածքում հանրային կարծիքի հարցման արդյունքները վկայում են, որ բնակչության մեծ մասը ընդհանուր առմամբ բացասաբար է տրամադրված ոստիկանության նկատմամբ [11; 16]:

Այս համատեքստում ավելի, քան կարևորվում է ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների հետազոտման խնդիրը: Առհասարակ, գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների ուսումնասիրումը անհրաժեշտ պայման է աշխատանքի գիտական կազմակերպման համար, ինչը թույլ է տալիս ոչ միայն մշակել դրա կատարելագործմանը, հուսալիության և գրավչության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների համակարգ, այլև հետազոտել հոգեկանի հիմնային երևույթները՝

գործունեության սուբյեկտի ձևավորումը, մասնագետի անձի կայացումը, աշխատանքային վարքում անձնային որակների դրսևորումը և այլն: Հոգեբանության մեջ գործունեությանը անձի զարգացման գործում վճռորոշ դեր է հատկացվում՝ որպես մարդու գոյության, նրա հոգեկանի զարգացման շարժիչ ուժ, հասարակության մեջ ինքնարտահայտման կարևոր միջոց: Գործունեության հոգեբանական բնույթի հիմնախնդիրների հետազոտությանը վերաբերող՝ Ս.Լ.Ռուբինշտեյնի, Ա.Ն.Լեոնտևի, Բ.Ֆ.Լոմովի, Բ.Գ.Անանևի, Կ.Ա.Աբուլխանովա-Սլավսկայայի և գործունեական դպրոցի այլ ներկայացուցիչների աշխատանքների հիման վրա զարգացել են գործունեության հոգեբանական կառուցվածքի և կազմության, դրա ուսումնասիրման սկզբունքների և այլնի մասին գաղափարները: Այս և այլ ականավոր հեղինակների տեսակետների համաձայն՝ անձը ձևավորվում, զարգանում, փոփոխվում է գործունեության և շփման գործընթացում սոցիալական միջավայրի անմիջական ազդեցության ներքո: Կիրառական մի շարք հետազոտություններում, որոնք անդրադառնում են գործունեական հիմնախնդրին (Ե.Ա.Կլիմով, Վ.Դ.Շադրիկով, Կ.Կ.Պլատոնով, Վ.Ա.Բոդրով և այլոք), վերլուծության է ենթարկվում աշխատանքային գործունեությունը դրա արդյունավետության բարձրացման նպատակով՝ շեշտադրելով անձի՝ մասնագիտությանը համապատասխանության և մասնագիտական կարևոր որակների քննարկումը, որոնք նպաստում կամ խոչընդոտում են գործունեության հուսալի իրականացմանը:

Ցանկացած մասնագիտություն մարդուն ներկայացնում է որոշակի պահանջներ և իր հետքն է դնում մասնագետի անձի և կենսակերպի վրա: Ինչպես նշում է Ե.Ա.Կլիմովը, մասնագիտությունը որոշում է անձի զարգացման ուղղությունը՝ ձևավորելով նման հետաքրքրություններ, վարքաձևեր, անձնային գծեր և այլն [82]: Ոստիկանի աշխատանքի հուսալիության բարձրացումն անհնար է՝ առանց հաշվի առնելու նրա անձնային առանձնահատկությունները և դրանց համապատասխանությունը իր մասնագիտության պահանջներին: Ընդգծված բարդ և պատասխանատու այդ մասնագիտությունը այն կատարող մասնագետից պահանջում է ոչ միայն որոշակի նախադրյալներ, պատրաստվածություն և արհեստավարժություն, այլև անձնային բազմաթիվ որակների առկայություն: Այդ աշխատանքը հետադարձ ազդեցություն է

գործում ուստիկանի՝ որպես գործունեության սուբյեկտի վրա՝ զարգացնելով նրա ընդունակությունները, հմտություններն ու կարողությունները, պայմանավորելով անձնային որակների դրսևորումները:

Ուստիկանի գործունեության բնույթի հայեցակարգային փոփոխությունները, ուստիկանի անձին ներկայացվող նոր պահանջները, փոխակերպվող հասարակության իրողությունները, սոցիալական ընկալումների համակարգի վերակազմավորումները, ինչպես նաև այն հանգամանքը, որ ուստիկանի անձի և գործունեության հոգեբանական յուրահատկությունները ներկայումս գրեթե հետազոտված չեն հայ իրականության մեջ, պայմանավորում են ուստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության բնորոշ առանձնահատկությունների հոգեբանական վերլուծության, ուստիկանի կերպարի յուրատիպության հետազոտության **այժմեականությունը**: Վերոնշյալ խնդիրների համակողմանի հետազոտումը թույլ կտա ոչ միայն հստակեցնել և համալրել ուստիկանի գործունեության յուրատիպության մասին պատկերացումները, այլև մշակել դրա կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումների գիտականորեն հիմնավորված համակարգ, հնարավորություն կընձեռի աշխատել նոր, ժողովրդավարական պետությանը հարիր կերպար և բարձր հեղինակություն ունեցող ուստիկանության կայացմանն ուղղությամբ:

Ուստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների, ուստիկանական առանձին մասնագիտացումների աշխատանքի նկարագրի և այդ ոլորտի այլ խնդիրների հետազոտությամբ զբաղվել են ռուսական հեղինակներ Վ.Լ.Վասիլևը, Ա.Մ.Ստոլյարենկոն, Վ.Վ.Ռոմանովը, Ս.Պ.Բեզնոսովը, Վ.Ն.Սմիրնովը, Յու.Վ.Չուֆարովսկին և այլոք: Հասարակության մեջ ուստիկանության և ուստիկանի հանդեպ վերաբերմունքին, նրա կերպարի առանձնահատկություններին ու դրա ձևավորման վրա ազդող գործոններին և այլ հիմնախնդիրներին առնչվող հարցերը դիտարկվել են Ա.Ա.Սեմիկի, Տ.Ա.Բոնդարենկոյի, Տ.Վ.Ազապովայի, Ս.Վ.Տաբանի և այլոց աշխատանքներում: Արևմտյան գրականության մեջ ներկայացվում են ուստիկանի անձի և ուստիկանական ենթամշակույթի ձևավորման յուրահատկությունները, մշակված են ուստիկանի անձի տիպաբանական մոտեցումներ (Ջ.Սկոլնիկ, Ջ.Լեֆկովիչ, Ն.Գրիֆին և այլոք):

Աշխատանքում տեղ են գտել նաև հայ հեղինակների հետազոտությունները անձի և աշխատանքային գործունեության տարբեր կողմերի վերաբերյալ (Հ.Մ.Ավանեսյան, Ռ.Վ.Աղուզումցյան, Ս.Ս. Ամիրյան, Է.Վ.Ասրիյան, Ս.Ա.Անտոնյան, Ա.Տ.Բեջանյան, Է.Գրին, Ս.Ռ.Գևորգյան, Ա.Բ.Լոքյան, Ն.Գ.Խաչատրյան, Ն.Ռ.Հակոբյան, Մ.Պ.Մկրտումյան, Ի.Ա.Ղազարյան, Վ.Ռ.Պապոյան, Մ.Պետրոսյան և այլոք), սակայն դրանք ուղղակիորեն չեն առնչվում ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության հարցերին: Փոքրաթիվ հետազոտություններում, որոնք որևէ կերպ առնչվում են խնդրո առարկային, անդրադարձ է արվում իրավապահ գործունեության որոշ յուրահատկություններին (Է.Գրին), իրավապահ մարմինների աշխատակիցների անձնային որոշ բնութագրերին (Ա.Առաքելյան), ոստիկանի մասնագիտական պիտանիության համալիր գնահատման ալգորիթմի մշակման հարցին (Հ.Մ.Ավանեսյան), նախանշվում են կերպարի որոշ գծեր (Գ.Ա.Սարգսյանց, Ռ.Հ.Սարգսյան, Ռ.Օ.Սահակյան): Սակայն պետք է նշել, որ վերոնշյալ հիմնախնդիրը ըստ էության չի հետազոտվել հայրենական գրականության մեջ: Այսպիսով, ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության վերաբերյալ գրականության վերլուծությունը բացահայտեց, որ նշված հիմնախնդրի մշակվածության աստիճանը բավարար չէ, քանի որ առկա հետազոտությունները հիմնականում խորհրդային շրջանի են կամ կրում են նման երանգ, դրանց մի մասն էլ գիտական հիմնավորում չունի:

Հաշվի առնելով խնդրի արդիականությունը և հրատապությունը, դրա գիտագործնական կարևորությունը, ոչ բավարար գիտական մշակվածությունը, առհասարակ ժամանակի հրամայականին համահունչ ոստիկանության դերի հայեցակարգային փոփոխությունները՝ որոշվեց ոստիկանի մասնագիտական գործունեության և անձի հոգեբանական առանձնահատկությունների հիմնախնդրի՝ իբրև ատենախոսության **թեմայի ընտրությունը:**

Ատենախոսության **տեսամեթոդաբանական հիմք** են ծառայել ամբողջականության, համակարգայնության, պատճառականության, պատմականության, գործունեության արտաքին և ներքին կողմերի միասնության սկզբունքները և այլն: Ոստիկանի գործունեության և անձի առանձնահատկությունները դիտարկվել են գործունեական մոտեցման դիրքերից (Ս.Լ. Ռուբինշտեյն, Ա.Ն.Լեոնտև, Բ.Գ.Անանև,

Բ.Ֆ.Լոմով, Կ.Ա.Աբուլխանովա-Սլավսկայա և այլոք)՝ որպես հոգեկան գործընթացների, երևույթների և հատկությունների վերլուծության մեթոդաբանական հիմք, որտեղ գործունեությունը համարվում է մարդու հոգեկանի և անձի զարգացման շարժիչ ուժ: Ոստիկանի գործունեության հոգեբանական վերլուծությունը կատարվել է Ս.Պ.Բեզնոսովի՝ գործունեության նորմատիվ նկարագրության մեթոդաբանական մոտեցման միջոցով: Ատենախոսության տեսամեթոդաբանական բազան համալրել են նաև իրավաբանական և ինստիտուցիոնալ մոտեցումները, որոնք թույլ են տալիս առավել ամբողջական պատկերացում կազմել ոստիկանության գործառնության նորմատիվ-իրավական շրջանակների և պայմանների մասին:

Աշխատանքում տեղ են գտել հոգեբանության տարբեր բնագավառների բազմաթիվ հայեցակարգեր և դրույթներ, ինչպիսիք են անձի սոցիալ-հոգեբանական զարգացման տեսությունները (Ա.Ն.Լեոնտև, Ս.Լ.Ռուբինշտեյն, Բ.Գ.Անանև, Կ.Ա.Աբուլխանովա-Սլավսկայա, Ի.Ս.Կոն, Կ.Կ.Պլատոնով և այլոք), անձի պրոֆեսիոնալիզացիայի վերաբերյալ մոտեցումները (Վ.Դ.Շադրիկով, Ե.Ա.Կլիմով, Վ.Ա.Բոդրով, Ա.Կ.Մարկովա, Է.Ֆ.Ջեեր, Լ.Ա.Կորոստիլևա և այլոք), անձի մասնագիտական զարգացման խնդիրները արևմտյան գրականության մեջ (Ֆ.Պարսոնս, Դ.Սյուպեր, Դ.Հոլանդ) և այլն: Ուրույն տեղ ունեն իմիջելոգիայի տեսական և կիրառական դրույթները (Գ.Գ.Պոչեպցով, Ա.Յ.Պանասյուկ, Վ.Մ.Շեպել և այլոք), ավտորիտար անձի հայեցակարգը (Է.Ֆրոմ, Թ.Ադորնո) և այլն:

Հետազոտության **նպատակն** է ուսումնասիրել ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների փոխկապվածությունը, որոնք անդրադառնում են ժամանակակից ոստիկանի ինքնիրացման և կերպարի վրա:

Ըստ այդմ, առաջ են քաշվել հետևյալ **խնդիրները**.

1) իրականացնել գիտական գրականության տեսական վերլուծություն՝ պարզելու ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության, ոստիկանի կերպարի և դրա ձևավորման վրա անդրադարձող գործոնների վերաբերյալ առկա մոտեցումները,

2) վերլուծել ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հոգեբանական յուրահատկությունները և առանձնացնել դրա հիմնական բաղկացուցիչները,

3) փորձարարական հետազոտության միջոցով բացահայտել ոստիկանի անձնային բնութագրերը և նրա կերպարի առանձնահատկությունները,

4) ուսումնասիրել ոստիկանի մասնագիտական գործունեության և անձնային առանձնահատկությունների փոխկապվածությունը,

5) ուրվագծել ոստիկանի գործունեության հուսալիությանը նպաստող և նրա կերպարի շտկմանն ուղղված գիտագործնական որոշ առաջարկներ:

Առաջադրվել է հետևյալ **վարկածը**.

Ոստիկանին ներկայացվող պահանջների և սոցիալական ընկալումների համակարգի փոխակերպումները ազդում են նրա անձնային առանձնահատկությունների ձևավորման և դրսևորման վրա՝ խոչընդոտներ առաջացնելով մասնագիտական կայացման գործընթացում և հանգեցնելով մասնագիտական ձևախեղումների, որոնք անդրադառնում են ոստիկանի մասնագիտական ինքնիրացման գործընթացի վրա:

Հետազոտության **օբյեկտը** ոստիկանի անձը և մասնագիտական գործունեությունն է:

Հետազոտության **առարկան** ոստիկանի անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունների դրսևորումներն են մասնագիտական գործունեության մեջ:

Ելնելով աշխատանքի նպատակից և խնդիրներից՝ ոստիկանի անձնային առանձնահատկությունների հետազոտության համար կիրառվել է **մեթոդական** համալիր գործիքակազմ, որը ներառում է.

ա) համագիտական մեթոդներ (գիտական գրականության տեսական վերլուծություն, համեմատում և ընդհանրացում),

բ) հոգեախտորոշիչ մեթոդներ՝ փորձագիտական հարցում, թեստավորում (Կալիֆորնիական հոգեբանական հարցարան, Թ.Ադորնոյի F-սանդղակը, Վ.Վ.Բոյկոյի կոմունիկատիվ դիրքորոշման և հուզական այրման ախտորոշման մեթոդիկաները, Օ.Ֆ.Պոստյոմկինի՝ մոտիվացիոն-պահանջմունքային ոլորտում անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների ախտորոշման մեթոդիկան), ասոցիատիվ գիտափորձ, հարցաթերթային հարցում, ներգրավված դիտում,

գ) հետազոտության տվյալների բովանդակային և վիճակագրական վերլուծություն: Հետազոտության արդյունքում ստացված փորձարարական տվյալները մշակվել են համակարգչային Excel վիճակագրական ծրագրի միջոցով:

Պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները.

1. Ոստիկանի՝ որպես մասնագիտական գործունեության սուբյեկտի անձնային հատկությունների ձևավորումն ու դրսևորումը պայմանավորված է աշխատանքի առանձնահատկություններով և դրանց ներկայացրած պահանջներով: Վերջիններիս, ինչպես նաև ծառայողական փորձի, մասնագիտական միջավայրի, մասնագիտական պատրաստականության գործընթացի, հասարակական ակնկալիքների և պատկերացումների համակարգի և այլ գործոնների համալիր ազդեցության ներքո ձևավորվում է ուրույն մասնագիտական ենթամշակույթ՝ ոստիկաններին առանձնացնելով որպես որոշակի սոցիալ-հոգեբանական յուրահատկություններով բնորոշվող խումբ:

2. Ոստիկանների մոտ մասնագիտական կայացման գործընթացում մասնագիտական գործունեության ազդեցության ներքո ձևավորվում և դրսևորվում են անձնային նման հատկանիշներ, ինչպիսիք են ավտորիտարությունը, դոմինանտությունը, պատասխանատվությունը, հուզական կայությունը, բարձր ինքնավերահսկողությունը, էմպաթիայի և տոլերանտության ցածր մակարդակը, անճկունությունը և այլն: Բացի այդ, ոստիկանի հաղորդակցման յուրահատկությունները հրահրում են հուզական այրում՝ հանգեցնելով մասնագիտական ձևախեղումների:

3. Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության մեջ մշտապես առաջանում են տարաբնույթ իրարամերժ գործոններ, որոնք հանդես գալով իբրև նրա գործունեության վրա ներազդող՝ մասնագիտական միկրոմիջավայրի և հասարակական սոցիալ-հոգեբանական մակրոմիջավայրի պահանջների անհամատեղելիության արդյունք, կարող են հանգեցնել մասնագիտական ձևախեղումների՝ խոչընդոտներ առաջացնելով ոստիկանի մասնագիտական ինքնիրացման գործընթացում:

4. Ոստիկանի մասնագիտական ինքնիրացումը պայմանավորված է նաև նրա կերպարով, որը ձևավորվում է տարաբնույթ գործոնների ազդեցության արդյունքում: Այդ գործոնները ոստիկանին ներկայացվող սոցիալական սպասելիքների և

պատկերացումների համակարգի հետ միասին որոշում են ոստիկանի կերպարի բովանդակությունը և դրա ընկալման հոգեբանական նախադրյալները:

Հետազոտությունը կատարվել է մի շարք հաջորդական փուլերով՝ խնդրո առարկայի վերաբերյալ գրականության տեսական վերլուծություն, հետազոտության մեթոդաբանության ընտրություն և ռազմավարության մշակում, հոգեախտորոշիչ մեթոդների ընտրություն, ընտրանքի ձևավորում, փորձագիտական հարցում, մեթոդիկաների անցկացում, արդյունքների հավաքագրում և մշակում, արդյունքների վերլուծություն և մեկնաբանություն:

Հետազոտության **համակազմը**. Ոստիկանի անձի վերաբերյալ տվյալներ ստանալու նպատակով փորձարարական հետազոտության մեջ ընդգրկվել են ՀՀ ոստիկանության տարբեր ստորաբաժանումների 1-30 տարվա մասնագիտական փորձ ունեցող 147 ծառայող՝ ներառելով ոստիկանության կրտսեր, միջին, ավագ և գլխավոր խմբերի պաշտոններ զբաղեցնող և տարբեր մասնագիտացումներ ունեցող ծառայողների, որոնց աշխատանքը առավելապես կապված է բնակչության հետ: Դրանով ապահովվել է ընտրակազմի ներկայացուցչականությունը: Համեմատական վերլուծություն կատարելու նպատակով ուսումնասիրվել են նաև 142 տարբեր սեռի, կրթության, զբաղվածության 18-38 տարեկան քաղաքացիներ:

Հետազոտության արդյունքների **հավաստիությունը և հիմնավորվածությունը** ապահովել են դրա տեսամեթոդաբանական հիմքերը, հետազոտության նպատակին համահունչ հուսալի մեթոդական գործիքակազմի կիրառումը, ընտրակազմի ներկայացուցչականությունը, տվյալների վերլուծությունը մաթեմատիկական վերամշակման մեթոդների և ավտոմատացված վիճակագրական ծրագրերի միջոցով:

Աշխատանքի գիտական նորույթը: Առաջին անգամ հայրենական գիտահետազոտական աշխատանքների ոլորտում, հաշվի առնելով ոստիկանի գործունեության դերի և բնույթի հայեցակարգային վերափոխումները և դրանց՝ ոստիկանին ներկայացրած նոր պահանջները, դիտարկվում են ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունները և դրանց փոխապայմանավորվածությունը, իրականացվում է ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հոգեբանական վերլուծություն՝ նկարագրելով աշխատանքի

առարկան, դրդապատճառը, նպատակը, խնդիրները, լուծման միջոցները, արդյունքը, աշխատանքի եղանակները և պայմանները, ժամանակային և այլ չափորոշիչները, ինչպես նաև այդ ամենի ազդեցությունը աշխատակցի անձի վրա: Ներկայացվում են այդ գործունեության մեջ առկա տարաբնույթ անհամատեղելի, իրարամերժ գործոնները, դիտարկվում է նաև մերօրյա ոստիկանի կերպարի հոգեբանական յուրատիպությունը:

Աշխատանքի տեսական նշանակությունը: Աշխատանքը կարող է համալրել ոստիկանի գործունեությանը, անձին և կերպարին վերաբերող տեսական գիտելիքները, խթանել ոստիկանի գործունեությանը և անձին առնչվող տեսական և գործնական հիմնախնդիրների ուղղությամբ հետազոտությունների իրականացմանը: Ստացված տվյալները կարող են օգտագործվել ուսումնամեթոդական գրականության մեջ, ուսումնական հատուկ դասընթացների մշակման համար:

Ատենախոսության գործնական նշանակությունը: Աշխատանքում առաջ քաշված տեսական մոտեցումները, գործնական առաջարկները, հետազոտության արդյունքների ներդրումը կարող է օգտագործվել ոստիկանության գործունեության հուսալիության բարձրացմանը, ոստիկանի պատշաճ կերպարի ձևավորմանն ուղղված միջոցառումների մշակման նպատակով: Ստացված տվյալները կարող են օգտագործվել թրեյնինգային ծրագրերի մշակման և դրանց գործնական կիրառության համար՝ ուղղված ոստիկանի անձնային այն որակների զարգացմանը, որոնք կնպաստեն մասնագիտական գործունեության հուսալիության բարձրացմանը, ոստիկանի դրական կերպարի ձևավորմանը: Բացի այդ, կարելի է մշակել և ներդնել մասնագիտական-հոգեբանական պիտանիության գնահատման համակարգ, որը, հիմնվելով մասնագիտական համապատասխան չափանիշների վրա, կհամալրի անձնային որակների համապատասխանությունը կոնկրետ պաշտոնի պահանջներին:

Աշխատանքի փորձարկումն ու ներդրումը: Աշխատանքը ներկայացվել է ԵՊՀ ընդհանուր հոգեբանության ամբիոնի նիստում, ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրի գիտական խորհրդի և Կրթահամալիրի հասարակագիտական առարկաների ամբիոնի նիստերում: Ատենախոսության նյութերի հիման վրա հեղինակի կողմից մշակվել է «Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հոգեբանություն» ուսումնական

դասընթացը, որը 2014թ. ներդրվել է ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրի մագիստրատուրայի ուսումնական ծրագրում:

Աշխատանքի կառուցվածքը: Աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, երկու գլուխներից, եզրակացություններից, գործնական առաջարկներից, գրականության ցանկից (155 աղբյուր), 3 հավելվածից, 8 աղյուսակից, 8 հիստոգրամից: Աշխատանքի ընդհանուր ծավալը կազմել է 170 էջ:

**ԳԼՈՒԽ 1. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՆՁԻ
ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**1.1. ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ԱՆՁԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ԴՐՍԵՎՈՐՄԱՆ
ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐԸ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ**

Հոգեբանության մեջ գործունեությանը անձի ձևավորման գործում անհերքելի նշանակություն է հաղորդվում որպես մարդու հոգեկանի և անձի զարգացման առանցքային ուժ, դրսևորման և ինքնարտահայտման եղանակ: Գործունեության հոգեբանական բնույթի հիմնախնդիրների հետազոտությանը վերաբերող՝ Բ.Գ.Անանևի, Ս.Լ.Ռուբինշտեյնի, Ա.Ն.Լեոնտևի, Բ.Ֆ.Լոմովի, Կ.Ա.Աբուլխանովա-Սլավսկայայի և գործունեական դպրոցի այլ ներկայացուցիչների աշխատանքների շնորհիվ շարունակել են զարգանալ գործունեության հոգեբանական կառուցվածքի և կազմության, դրա ուսումնասիրման սկզբունքների և այլնի մասին գաղափարները:

Լ.Ս.Ռուբինշտեյնը գործունեությունը համարում է ոչ միայն աշխարհի փոփոխմանը, նյութական և հոգևոր մշակույթի որևէ արդյունքի ստեղծմանն ուղղված անձի ակտիվություն, այլև որոշակի վերաբերմունք հասարակության հանդեպ: Հասարակական որոշակի գործառույթ կատարող գործողությունների ամբողջությունը կազմում է աշխատանքային գործունեության որևէ տեսակ՝ իրեն հատուկ գիտակցվածությամբ և նպատակաուղղվածությամբ: Անձի հոգեկան հատկությունները ձևավորվում և զարգանում են նրա գործունեության, հատկապես աշխատանքի գործընթացում՝ միաժամանակ հանդես գալով որպես նրա գործունեության և՜ նախադրյալ, և՜ արդյունք: Հեղինակը գրում է, որ §...գործունեության մեջ և գործունեության միջոցով անհատը իրագործում և հաստատում է իրեն որպես սուբյեկտ, որպես անձ. որպես սուբյեկտ՝ իր ստեղծած օբյեկտների հանդեպ հարաբերություններում, որպես անձ՝ այլ մարդկանց հանդեպ իր հարաբերություններում, որոնց վրա նա իր գործունեության մեջ ներգործում է և դրա միջոցով նրանց հետ կապի մեջ է մտնում: Գործունեության մեջ, որն իրականացնելով՝ անձը անցնում է իր կյանքի ուղին, նրա հոգեկան բոլոր հատկությունները ոչ միայն դրսևորվում են, այլև ձևավորվում: [121, էջ 436]:

Ա.Ն.Լեոնտը գործունեությունը համարում է հոգեբանության հիմնական առարկան, վերլուծում է դրա կառուցվածքը և մեխանիզմները՝ համարելով, որ գործունեության տեսակներն իրարից տարբերվում են առարկայի շնորհիվ, որը դրանց ուղղվածություն է հաղորդում և որոշում է գործունեության սուբյեկտի գործողության յուրատիպությունը: Գործունեության առարկան դրա իրական դրդապատճառն է, որը համապատասխանում է որևիցե պահանջմունքի. §Առանց դրդապատճառ գործունեություն չկա, - նշում է նա [89, էջ 81]: Հեղինակը անձը համարում է սոցիալական որակ, որը ծնվում է աշխարհում մարդու գոյությանը զուգընթաց: Նա անձը դիտում է գործունեության հետ անքակտելի կապի մեջ և գրում, որ §մարդու անձը, ինչպես և նրա գիտակցությունը ոչ մի իմաստով չի նախորդում իր գործունեությանը, այն ծնվում է դրանից! [89, էջ 173]:

Բ.Գ.Անանի աշխատություններում դիտարկվում է մարդը իբրև անհատականություն՝ բնութագրելով նրան որպես անձի (ձևավորվում է մարդու սոցիալական կենսագրության հիման վրա) հատկությունների՝ բնավորության ու հակումների և գործունեության սուբյեկտի (զարգանում է աշխատանքի ընթացքում) հատկությունների՝ նրա գիտակցության և գործունեության միասնություն: Մարդը հիմնական սոցիալական գործունեությունների՝ աշխատանքի, հաղորդակցման և ճանաչողության սուբյեկտն է, որոնց միջոցով կատարվում է արտաքին գործողությունների ինտերիորիզացիան և անձի ներքին կյանքի էքստերիորիզացիան: Հնարավոր է գործունեության սուբյեկտի և անձի հատկությունների հակասական զարգացում, քանի որ սուբյեկտին բնորոշ է գործունեությունների ամբողջությունը և արդյունավետությունը, իսկ անձին՝ հասարակական հարաբերություններն ու դիրքը, որոնք որոշում են նրա գործունեության տեսակը, իրավունքների և պարտականությունների, հոգևոր արժեքների կառուցվածքը, բարոյական վարքը և գիտակցությունը և այլն: Ըստ հեղինակի՝ աշխատանքի կառուցվածքը ձևավորվում է դրա սուբյեկտի փոխազդեցությունից աշխատանքի առարկայի հետ [39]:

Գործունեությանը վերաբերող հոգեբանական հիմնախնդիրները հետազոտելիս Բ.Ֆ.Լոմովը իր համակարգային մոտեցման դիրքերից գտնում է, որ անհատի գործունեությունը անհրաժեշտ է ուսումնասիրել հասարակական հարաբերությունների համակարգում, որոնցում նա ընդգրկված է: Հոգեբանության խնդիրն է ուսումնասիրել

գործունեության ազդեցությունը մարդու հոգեկան գործընթացների, վիճակների և հասկությունների զարգացման վրա: §Մի կողմից հոգեբանությունը դիտում է գործունեությունը իբրև սուբյեկտի հոգեկան գործընթացների, վիճակների և հասկությունների համակարգի պատճառ: Մյուս կողմից այն ուսումնասիրում է այդ համակարգի ազդեցությունը գործունեության արդյունավետության և որակի վրա, այսինքն՝ հոգեկանը դիտարկում է որպես գործունեության գործոն՝, - գրում է Բ.Ֆ. Լոմովը [90, էջ 205]:

Որոշ հետազոտություններում, որտեղ արծարծվում են գործունեական հիմնախնդիրներ, վերլուծության է ենթարկվում աշխատանքային գործունեությունը՝ դրա հուսալիության բարձրացման նպատակով: Այսպես, ռուս հեղինակ Վ.Դ.Շադրիկովը գործունեության հոգեբանական համակարգի բաղադրիչներից է համարում դրա դրդապատճառները, նպատակները, ծրագրերը և տեղեկատվական հիմքերը, որոշումների կայացումը, մասնագիտական կարևոր որակները [143]: Կ.Ա.Աբուլխանովա-Սլավսկայան գործունեության վերլուծության միավոր է ընդունում դրա խնդիրները՝ հիմք ընդունելով այն, որ ոչ ամեն գործունեություն և ոչ բոլոր փուլերում առարկայի կամ արտադրանքի տեսքով արդյունք ունի: Խնդրի լուծման ընթացքում ի հայտ է գալիս սուբյեկտի՝ գործունեության ամբողջական կազմակերպման, դրա պահանջների և պայմանների օպտիմալ համադրության ունակությունը [33, էջ 312]:

Ե.Ա.Կլիմովը մեծ ներդրում ունի աշխատանքի հոգեբանական մեկնաբանության գործում: Նա այն համարում է համակարգային հոգեկան կազմավորում, որի հատկանիշներն են հանրորեն արժեքավոր արդյունքի գիտակցական կանխատեսումը, տրված արդյունքին հասնելու պարտադիրության գիտակցումը, գործունեության ներքին և արտաքին միջոցների տիրապետումը, կողմնորոշումը միջմարդկային հարաբերություններում: Սուբյեկտ-օբյեկտային կապերի առնչությամբ նա առանձնացնում է աշխատանքի հոգեկան կարգավորիչները և հոգեբանական հատկանիշները՝ կարևորելով հոգեկանի անհատական գործընթացների ճանաչումը, որոնք ակտիվացնում է մադը աշխատանքում, ինչպես նաև այն յուրատիպ անձնային, իմացական, հուզականային կարգավորիչները, որոնք նպաստում են սուբյեկտի ադեկվատ իրագործմանը աշխատանքում [80]: Ե.Ա.Կլիմովը մշակել է մասնագիտութ-

յունների հոգեբանական դասակարգման մոդել՝ տարբերելով մասնագիտությունների տիպեր, դասեր, բաժիններ և խմբեր: Այդ դասակարգման հիմնական բաղադրիչներն են աշխատանքի առարկան, նպատակը, գործիքները, պայմանները [81]:

Ա.Կ. Մարկովան մասնագիտության հոգեբանական գծապատկերում կարևորում է երկու բաղադրիչ՝ մասնագիտության մեջ նկարագրելով աշխատանքը (մասնագիտական խնդիրները, աշխատանքի առարկան և արդյունքը, մասնագիտական գիտելիքները և կարողությունները), ինչպես նաև մարդուն՝ նրա գիտելիքները, անձնային որակները, գործողությունները և այլն: Հեղինակը հոգեբանորեն հասուն մասնագիտական անձ՝ պրոֆեսիոնալ է համարում այն մարդուն, ով տիրապետում է մասնագիտական գործունեության նորմերին և հաղորդակցմանը, դրանք իրագործում է բարձր մակարդակով և վարպետորեն, հետևում է մասնագիտական էթիկային և արժեքային կողմնորոշումներին, ով փոփոխում և զարգացնում է իր անձը մասնագիտության միջոցներով, ձգտում է ստեղծագործ ներդրում ունենալ մասնագիտության մեջ, նպաստում է իր մասնագիտության վարկանիշի բարձրացմանը հասարակության մեջ և այլն [93]:

Ռ.Վ.Աղուզումցյանը և Ռ.Ռ.Ստեփանյանը անդրադարձել են մասնագիտական հոգեբանական ընտրության համակարգերի մշակման և կիրառման հարցերին, ներկայացրել են գործունեության հոգեբանական վերլուծության և հոգեֆիզիոլոգիական հատկանիշների գնահատման մեթոդներ: Աշխատանքային գործունեության հոգեբանական վերլուծությունը մասնագիտական անհրաժեշտ հոգեբանական գործառույթների, տիպական, հուզական և այլ առանձնահատկությունների ի հայտ բերումն է, որոնք ապահովում են այդ գործունեության հաջող տիրապետումը և իրականացումը: Ըստ հեղինակների, մասնագիտական պահանջների մշակումը պետք է հիմնված լինի գործունեության առանձնահատկությունների համակողմանի ուսումնասիրման վրա [1]:

Գործունեության բովանդակային և կառուցվածքային բնութագրերի հոգեբանական վերլուծության միջոցով կազմվում է մասնագիտության գծապատկերը, որի նպատակն է պարզել աշխատանքի սուբյեկտի՝ իր գործունեության բաղադրիչների հետ հարաբերությունների յուրահատկությունները: Դրա արդյունքը լինում է պրոֆեսիոգրամայի (աշխատանքի գործընթացի, պայմանների և կազմակերպման

առանձնահատկությունների մասին տեղեկությունների համակարգը) և փսիխոգրամայի (տվյալ աշխատանքային գործունեության մեջ ակտիվացող անձի մասնագիտական կարևոր այն հոգեբանական և հոգեֆիզիոլոգիական որակների որոշումը, որոնք ապահովում են դրա կատարումը) ձևավորումը: Մասնագիտության գծապատկերի միջոցով կարելի է հետազոտել մարդու՝ իբրև աշխատանքի սուբյեկտի բնույթը, նրա կայացման, զարգացման, ձևավորման, դրսևորման և կարգավորման շարժընթացը, մշակել աշխատատեղի օբյեկտիվ և նորմատիվային կազմակերպման կատարելագործման խորհուրդներ և այլն [50]:

Անձի աշխատանքային գործունեության հոգեբանական վերձանման մեջ առանձնացվում են այնպիսի կարևոր գործոններ, ինչպիսիք են անձի՝ մասնագիտությանը համապատասխանության և գործունեության արդյունավետ իրականացմանը նպաստող կամ խոչընդոտող մասնագիտական կարևոր որակները: Այս հարցերի ուսումնասիրմանն են նվիրված Ռ.Վ.Աղուզումցյանի, Ա.Բ.Լոքյանի, Մ.Պետրոսյանի, Ե.Ա. Կլիմովի, Վ.Դ.Շադրիկովի, Կ.Կ.Պլատոնովի, Վ.Ա. Բոդրովի և այլոց աշխատանքները:

Որոշ դեպքերում համարվում է, որ անձի էությունը լիարժեք չի կարող բացահայտվել առանց գործունեության հետ դրա փոխադարձ կապի վերլուծության: Ըստ այդ մոտեցման, անձը ոչ միայն դրսևորվում, այլև ձևավորվում է գործունեության, հատկապես կոլեկտիվ գործունեության մեջ: Անձի ընդհանուր որակների թվում ընդունակությունները համարվում է այնպիսի կառույց, որը ձևավորվում և դրսևորվում է միայն որոշակի գործունեության մեջ՝ պայմանավորելով դրա յուրացման, կատարման և դրանում կատարելագործման որակը [109]: Վ.Դ.Շադրիկովը, քննարկելով գործունեության և անձի փոխադարձ կապը, նշում է, որ մասնագիտության յուրացման ընթացքում տեղի է ունենում գործունեության հոգեբանական համակարգի ձևավորում դրա սուբյեկտի անհատական որակների հիման վրա (պահանջմունքներ, հետաքրքրություններ, դիրքորոշումներ, աշխարհայացք, կենսափորձ, նեյրոդինամիկ և անձնային որակներ և այլն), որոնք այդ գործընթացում հարմարվում, փոփոխվում, վերակազմավորվում են՝ ըստ գործունեության հիմնական նպատակների: Գործունեության յուրացման ընթացքում և մասնագիտացման տարբեր փուլերում սուբյեկտի անհատական որակները ձևավորվում են մասնագիտական կարևոր որակների ենթահամակարգի, որոնք որոշում են

գործունեության արդյունավետությունը, բացի այդ, կարող են նոր հատկություններ ձեռք բերել՝ կապված գործունեության պահանջների հետ [143]:

Որոշ դեպքերում նշվում է, որ մասնագիտությունը որոշում է անձի զարգացման ուղղությունը՝ ձևավորելով նման անձնային գծեր, հետաքրքրություններ, վարքաձևեր և այլն, ինչը վկայում է մասնագիտության հատկությունների հետ անձի նույնացման մասին: Այդ երևույթը ակնառու է դառնում տևական աշխատանքային փորձի պարագայում ևս՝ նպաստելով անձի մեջ մասնագիտության հատկանիշների ի հայտ գալուն [82]: Ե.Ա.Կլիմովը մասնագիտացման բարձր որակը համարում է հոգեկանի համակարգային կազմավորում, որի հիմնական բաղադրիչներն են գործունեության սուբյեկտի հատկությունները (աշխարհընկալում, դրդապատճառներ, վերաբերմունքը աշխարհին, մարդկանց, աշխատանքին և ինքն իրեն, անձնային մի շարք գծեր և այլն), նրա պրակտիկ (շարժողական, ինքնակարգավորիչ և հաղորդակցական հմտություններ) և գնոզիկ (տեղեկատվության ընդունման, վերամշակման, որոշման կայացման գործընթացներ, իմացական կարողություններ և այլն), գիտելիքները, փորձը և մշակույթը, տվյալ մասնագիտական ոլորտում հոգեբանական դժվարությունները և բեռնվածությունը և այլն: Հեղինակը թվում է անձի մասնագիտական կարևոր որակների համակարգի բաղադրիչները՝ ա) քաղաքացիական, բարոյական որակներ և այլն, բ) վերաբերմունքը աշխատանքին, մասնագիտությանը՝ դրդապատճառներ, հակումներ, հետաքրքրություններ, բնավորության գծեր, գ) գործունակություն՝ մարմնային և հոգեկան առողջություն, ֆիզիկական ուժ, դիմացկունություն, դ) հատուկ ընդունակություններ և մասնագիտական կարևոր այլ որակներ առանձին գործունեության համար, ե) մասնագիտական պատրաստականություն՝ գիտելիքներ, կարողություններ, հմտություններ, փորձ [80]:

Հետազոտելով անձի մասնագիտական պիտանիության, անձի և մասնագիտության (պաշտոնի) համապատասխանության հիմնախնդիրները, հեղինակները (Մ.Պետրոսյան, Ա.Ջավադյան, Ս.Ամիրյան) կարևորում են գործունեության հաջողությունը պայմանավորող մասնագիտական կարևոր որակները և ներկայացնում են անձնային և գործնական որակների ընդգրկուն թվարկումը: Յուրաքանչյուր պաշտոնի հաջող կատարման համար առանձնացնում են անհրաժեշտ որակները, հմտությունները և ունա-

կությունները՝ դրանց նկարագրության հիման վրա կառուցելով պաշտոնի պրոֆիլը: Այդ գործում կարևոր է հաշվի առնել կազմակերպչական մշակույթի, կատարվող աշխատանքի ու դրա իրականացման միջավայրի առանձնահատկությունները [29]:

Կարելի է համաձայնվել Ս.Պ.Բեզնոսովի այն պնդման հետ, որ մասնագիտական գործունեությունը պատմություն, ավանդույթներ, արժեքներ, յուրատիպ աշխարհայացք ունեցող սոցիոմշակութային երևույթ է: Հիմնվելով Բ.Գ.Անանևի գաղափարների վրա՝ նա գտնում է, որ մասնագիտական գործունեության իրականացման գործընթացում մասնագետը հանդես է գալիս ոչ թե որպես անձ, այլ իբրև սուբյեկտ՝ դրսևորելով իր սուբյեկտային որակները՝ հատուկ հմտությունները, կարողությունները, գիտելիքները, իրագործելով կոնկրետ տեխնոլոգիա և գործելով որոշակի ծրագրով: Ի տարբերություն անհատականության սուբյեկտային որակների, որոնք ձևավորվում են միայն գործունեության մեջ, անձնային հատկությունները մշակվում են հաղորդակցության, դաստիարակության, սոցիալականացման գործընթացում: Հեղինակը կարևորում է ամբողջական սեռային մարդուն սուբյեկտի և անձի բաժանելը՝ անձի վրա մասնագիտության դրական և բացասական ազդեցությունը հասկանալու նկատառումով [47]:

Կ.Ա.Աբուլխանովա-Սլավսկայան, դիտարկելով գործունեության հանրային նշանակությունը, կարևորում է այն, թե ինչպես է անձը կամ խումբը դառնում դրա սուբյեկտը: Աշխատանքի հոգեբանության համար դա անձնային որակների և մասնագիտական պահանջների համադրության խնդիրն է: Անձը որպես սուբյեկտ գործունեության առարկայից, միջոցներից, պայմաններից և այլնից ձևավորում է դրա ամբողջական ուրվագիծը՝ համադրելով օբյեկտիվ պայմանները իր հետաքրքրությունների, նպատակների, փորձի, դրդապատճառների, ընդունակությունների հետ: Անձը, ընդգրկվելով գործունեության կոլեկտիվ սուբյեկտի, խմբի առջև դրված մասնագիտական խնդիրների լուծման մեջ, որոշակի դիրք է զբաղեցնում ընդհանրական սուբյեկտի մեջ: Համատեղ գործունեության ընթացքում ձևավորվում են անձի հատուկ որակները՝ ապահովելով մարդկանց գործողությունների համաձայնեցվածությունը, ինչպես նաև տեղի է ունենում անհատական որակների փոխանակում, ընդլայնվում է անհատական հնարավորությունների սպեկտրը [33, էջ 301-305]:

Մասնագիտական պիտանիությունը, ըստ Վ.Ա.Բոդրովի, համարվում է գործունեության արդյունավետության, հաջողության և այլնի պահանջվող և անհատի կողմից իրագործվող համապատասխան մակարդակը, իսկ սուբյեկտի գործունեության տրված նորմատիվները իրագործելու հնարավորությունը համարվում է համակարգային որակ: Գործունեության սուբյեկտին դիտելով մասնագիտական պիտանիության դիրքերից՝ հեղինակը գրում է. §Մասնագետի անձի ձևավորման և կոնկրետ աշխատանքի համար պիտանիության որոշակի մակարդակի հասնելու գործընթացը պայմանավորված է անձի հնարավորությունների, ընդունակությունների ու ակտիվության և գործունեության պահանջների համադրությամբ...: Այդ համադրության, աշխատանքային գործընթացի մեջ անձի ընդգրման հիման վրա ձևավորվում է գործունեության սուբյեկտը: [50, էջ 160]:

Է.Ֆ.Ջեերը մասնագիտական կայացումը համարում է անձի՝ սոցիալական ներգործությունների, մասնագիտական գործունեության, ինքնիրացմանն ուղղված ակտիվության ազդեցությունների ներքո անձնային փոփոխությունների գործընթաց, որը կարող է ընթանալ տարբեր ուղղություններով՝ ենթադրելով ոչ միայն մասնագետի կատարելագործումը և նվաճումները, այլև կորուստներ, դեստրուկցիայի գործընթաց: Մասնագիտական կայացման գործընթացում ճգնաժամերը անձի մասնագիտական զարգացման ուղղության կտրուկ փոփոխություններն են: Անձի մասնագիտական կայացման չափորոշիչները լինում են օբյեկտիվ (մարդու համապատասխանությունը մասնագիտության պահանջներին, աշխատանքի բարձր արդյունավետությունը, հուսալիությունը, մասնագիտության մեջ որոշակի կարգավիճակի հասնելը, մասնագիտական տարբեր խնդիրներ լուծելու ունակությունը և այլն), սուբյեկտիվ (մասնագիտության համապատասխանությունը մարդու պահանջներին, դրդապատճառներին, հակումներին, բավարարվածությունը աշխատանքով) և այլ բնույթի [70; 71]:

Ա.Կ.Մարկովան մասնագետի կայացումը կապում նրա անձի զարգացման հետ: Վերջինս սովորաբար դրական է ազդում նրա մասնագիտական ոլորտի վրա, բայց կարող է նաև խոչընդոտել մարդու մասնագիտական կայացմանը տարբեր որակների բացակայության պատճառով: Մասնագետի կայացման գործընթացում առկա են տարաբնույթ, տարբեր աստիճանի արտահայտվածության հակասական միտումներ,

որոնց անտեսումը կարող է հանգեցնել անձի մասնագիտական ճգնաժամերի, ձևախեղումների, զարգացման խաթարումների և այլ բացասական հետևանքների [93]:

Լ.Ա.Կորոստիլևան մասնագիտական կենսագործունեության ոլորտում անձի ինքնիրացման հիմնախնդիրը դիտարկում է դժվարությունների և արգելքների առաջացման միջոցով: Անձի ինքնիրացումը որպես ամբողջական հոգեբանական երևույթ դրսևորվում է հոգեկանի տարբեր մակարդակներում և հանդիսանում է անձի կենսագործունեության կարևոր ցուցիչ, հանդես է գալիս որպես զարգացման հնարավորությունների իրագործում: Մասնագիտական ինքնիրացման ընդհանուր չափորոշիչներ են համարվում բավարարվածությունը՝ որպես դրական ինքնազգացողության հիմք և սուբյեկտիվ պայման և արդյունավետությունը (օգտակարությունը)՝ որպես հաջողություն և օբյեկտիվ պայման անձի և սոցիումի համար [85]: Ընդունված է համարել, որ անձի ինքնիրացման հիմնական մեխանիզմներից են ինտերիորոզագիան, էքստերիորոզագիան, իդենտիֆիկացիան, ռեֆլեքսիան [42, էջ 59-61]:

Արևմտյան հոգեբանները անձի մասնագիտական զարգացման խնդիրները դիտարկում են տարբեր տեսական ուղղությունների դիրքերից: Այսպես, դիֆերենցիալ ախտորոշիչ ուղղության ներկայացուցիչ Ֆ.Պարսոնսը գտնում էր, որ ամեն ոք իր անհատական որակներով և ընդունակություններով լավագույնս համապատասխանում է որևէ մեկ մասնագիտության: Գ.Մյունստերբերգի հոգետեխնիկական մոտեցման մեջ համարվում էր, որ յուրաքանչյուր մասնագիտության համապատասխանում է անձնային որակների որոշակի համալիր՝ մասնագիտական հաջողության և բավարարվածության համար կարևորելով և՞ ընդունակությունները, և՞ անձնային որակները: Հոգեդինամիկական ուղղությունը մասնագիտական կյանքում կարևորում է պահանջմունքների դերը՝ բնազդներից մինչև համալիր հոգեդինամիկական մեխանիզմներն ու անձնային կառույցները: Զ.Ֆրեյդը մասնագիտական գործունեությունը համարում է վաղ մանկական բնազդային պահանջմունքների բավարարման ձև շնորհիվ լիբիդոյի էներգիայի ուղղմանը դեպի որևէ մասնագիտական ոլորտ, իսկ մասնագիտության ընտրությունը համարում է սուբլիմացիայի գործընթաց: Մի շարք այլ հեղինակներ ևս կարևորում էին մասնագիտական կյանքում պահանջմունքների և սոցիալական միջավայրի փոխհարաբերությունների դերը՝ մասնագիտական ընտրությունը դիտելով որպես

պահանջմունքների ուղղակի կամ անուղղակի բավարարում, երբ անձի զարգացման վաղ փուլերում չբավարարված պահանջմունքները, ձևավորելով գերակա դրդապատճառները, դրսևորվում են կենսակերպում և մասնագիտական վարքում: Զարգացման տեսությունների ուղղության ներկայացուցիչ Դ.Սյուպերը գտնում է, որ ամեն մարդ իր անձնային որակների, հետաքրքրությունների և ընդունակությունների հիման վրա համապատասխանում է մի շարք մասնագիտությունների, իսկ վերջինս՝ մի շարք անհատների: Այդ գործոններով է պայմանավորված նաև մասնագիտական զարգացումը, որի օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պայմանները փոխվում են՝ կախված ժամանակից և փորձից: Դ.Սյուպերը տարբերում է մասնագիտական զարգացման 5 փուլ, որտեղ մասնագիտական հասունության է հասնում այն անձը, ում վարքը համապատասխանում է տվյալ փուլին բնորոշ զարգացման խնդիրներին: Ըստ տիպաբանական տեսության ներկայացուցիչ Դ.Հոլանդի, մասնագիտական զարգացման գործընթացը սահմանափակում է անհատի կողմից իր անձնային տիպի որոշումը և դրան համապատասխան մասնագիտական ոլորտի ընտրությունը [84]:

Առանձնահատուկ ուշադրության են արժանի անձի վրա մասնագիտության ազդեցության վերաբերյալ հայացքները: Այսպես, Վ.Դ.Շադրիկովը գրում է, որ գործունեությունը հաճախ դիտվում է արդյունավետության դիրքերից՝ սահմանափակելով անձի զարգացման հնարավորությունները, մինչդեռ խելամիտ կլինի այն դիտել իբրև ինքնարտահայտման ձև, մարդու բնույթի լրացում նրա հնարավորությունների զարգացման միջոցով [143]: Մի ուրիշ հեղինակ համարում է, որ մասնագիտությունը մարդու ճակատագիրն է, կյանքի ուղին, որ որոշում է նրա կենսակերպը, աշխարհընկալման կարծրատիպերը, մտածելակերպը, սոցիալական տիպը [80]: Մասնագիտական գործունեությունը, ընթանալով սոցիալ-հոգեբանական մակրո և միկրոմիջավայրերում, փոխներգործում է սոցիալ-հոգեբանական տարաբնույթ կապերի, հարաբերությունների, երևույթների հետ, որոնք իրենց հերթին ազդում են գործունեության սուբյեկտի վրա՝ որոշելով նրա հաջողությունը, կյանքից և աշխատանքից բավարարվածությունը: Աշխատանքում անձնային դրսևորումների և անձի վրա դրա հետադարձ ազդեցության բաղադրիչներից են համարվում անձի մասնագիտական ինքնորոշումը և նույնացումը, մասնագիտական կարևոր որակները, անձի սոցիալական կարգավիճակի և կերպարի

մասնագիտական կախվածությունները և այլն [132]: Հայ հեղինակները հիմնավորում են մասնագիտական կայացման մեջ անձի հոգեբանական անվտանգության ուսումնասիրումը՝ դիտարկելով դրա վրա մասնագիտության ազդեցությունը, որը կախված է մարդու մասնագիտական պատրաստվածության մակարդակից, կրեատիվությունից, հոգեֆիզիոլոգիական, հոգեբանական, սոցիալ-հոգեբանական հատկություններից՝ պայմանավորելով գործունեության արդյունավետությունը [114]:

Անձի վրա մասնագիտության գործած ազդեցության առնչությամբ տարաբնույթ մոտեցումներ են ներկայացրել հոգեբանության այս բնագավառի գիտնականները: Նրանք նշում են, որ մասնագիտական գործունեությունը համարվում է անձի ինքնիրացման և լիարժեք զարգացման անհրաժեշտ գործոն և ուղի, որը կարող է բախտորոշ լինել մարդու համար [80; 93; 132; 143]: Այդուհանդերձ ապացուցված է, որ այսօր կան բազմաթիվ մասնագիտություններ, որոնք կարող են բացասաբար ներգործել անձի, նրա ֆիզիկական ու հոգեկան առողջության վրա [12; 47; 54; 75; 105; 114; 128]: Խոսքը մասնագիտական դեֆորմացիայի (ձևախեղման)՝ աշխատանքի յուրահատկությունների, տարբեր գործոնների, աշխատանքային սթրեսների և այլ ազդեցությունների տակ անձի մոտ բացասական շեղումների առաջացման մասին է: Հայտնի է մասնագիտությունների մեծ շարք, որոնք տևական և գերբեռնված կատարման արդյունքում ունակ են ձևախեղել անձի դրսևորումները [47; 93]: Արդյունքում խաթարվում է մասնագետի անձի զարգացումը, իջնում է նրա հարմարողականությունը և աշխատունակությունը, բացասական փոփոխություններ են կրում գործունեության բովանդակությունը, աշխատանքի արդյունավետությունը, միջանձնային հարաբերությունները և այլն: Մարդու շատ որակներ մնում են չպահանջված՝ հանգեցնելով մասնագիտական շեշտվածության՝ գերընդգծված որակների դրսևորման, որոնք բացասաբար են անդրադառնում աշխատանքի և մասնագետի վարքի վրա [12; 47; 57; 71; 93; 105]: Որոշ հեղինակներ կասկածի են ենթարկում այն միտքը, թե մասնագիտական գործունեության տևական կատարումը բերում է անձի ձևախեղման, քանի որ այդ գործընթացին կարող են խոչընդոտել անձնային այնպիսի որակներ, ինչպիսիք են պատիվը, խիղճը, պատասխանատվությունը և այլն: Ըստ հեղինակների՝ անձի մասնագիտական ձևախեղումը կարող է ունենալ ոչ միայն բացասական դրսևորում, երբ առկա է հոգեկանի նորմալ

կառուցվածքի և շրջապատի հանդեպ դրական վերաբերմունքի խաթարում, այլև դրական՝ ձևախեղումն իբրև հոգեկանի բացասական կառուցվածքի կամ բնավորության առանձին գծերի փոփոխություն [117, էջ 82]:

Համարվում է, որ մասնագիտական գործունեության հաջողությունը կապված է մոտիվացիայի հետ, որը ներառում է անձի պահանջմունքները, ձգտումները, հակումները, հետաքրքրությունները, համոզմունքները, դիրքորոշումները, սոցիալական դերերը և նորմերը, վարքի կարծրատիպերը, նպատակները, արժեքները, աշխարհայացքային կողմնորոշումները՝ որոշելով մարդու վարքի և գործունեության ուղղվածությունը [50]:

Մասնագիտական մոտիվացիայի կառուցվածքում տարբերում են հետևյալ փոխկապված մղումները՝ ցանկություն, որը ծագում է աշխատանքի, գործունեության ընթացքի և դրա արդյունքների հանդեպ հետաքրքրության հիման վրա, և պարտավորություն՝ կապված օբյեկտիվ անհրաժեշտության հետ պարտքի, հրամանի կամ սեփական կամային գործողության տեսքով: Դրանց օպտիմալ համատեղումը որոշում է արդյունավետ և կայուն դրդապատճառային կարգավորումը: Մասնագիտական գործունեության մոտիվացիայի յուրատիպությունը որոշվում է դրա հիմնական բաղադրիչներով՝ պահանջմունքներ, որոնք ապահովում են օրգանիզմի օբյեկտիվ կարիքը որևէ բանում, որն իրենից դուրս է գտնվում, դրդապատճառներ, որոնք անձնային իմաստ են հաղորդում գործունեությանը և որոշում լուծվող խնդրի կարևորությունը, արժեքային կողմնորոշումներ, որոնք նպաստում են մասնագիտական գործունեության մեջ սոցիալական նպատակների և արժեքների իրագործմանը [110]: Ա.Կ.Մարկովան թվում է մասնագիտական գործունեության մի շարք դրդապատճառներ, որոնց համադրությունը կազմում է մասնագիտական վարքի ներքին դետերմինացիան, և ըստ այդմ տարբերում է մասնագետների տիպեր որևէ ուղղվածության գերակայությամբ՝ կառուցողական կամ ապակառուցողական, աշխատանքի գործընթացին, բովանդակությանը կամ արդյունքի կողմնորոշմամբ, շփման, համագործակցության կամ աշխատանքում արտահայտված նեղ անհատական ինքնիրացման ուղղվածություններով [93]:

Այսպիսով, մասնագիտական գրականության վերլուծության համաձայն՝ անձը ձևավորվում, զարգանում, փոփոխվում, դրսևորվում է գործունեության և հաղորդակցման գործընթացում սոցիալական միջավայրի անմիջական ազդեցության ներքո:

1.2. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁԻ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐԸ ՀՈԳԵԲԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

Այս ենթագլխում կանդիդատանք ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների վերաբերյալ գրականության մեջ առկա տեսակետների քննարկմանը:

Ռուսական գրականության մեջ Վ.Լ.Վասիլևը առանձնացնում է իրավաբանական մասնագիտությունների մի շարք առանձնահատկություններ՝ լուծվող խնդիրների բազմազանությունը, իրավական կանոնակարգումը, իշխանական լիազորությունների առկայությունը, հաղորդակցման յուրատիպությունը, հուզական լարվածությունը, շահագրգիռ անձանց հակազդեցությունը, աշխատանքի ստեղծագործական բնույթը, սեփական և այլոց հետ համատեղ գործունեությունը կազմակերպելու անհրաժեշտությունը: Հեղինակը իրավաբանի գործունեության հոգեբանական կառուցվածքում առանձնացնում է մի շարք փուլեր, կողմեր՝ ճանաչողական, կոմունիկատիվ, հավաստագրական, կազմակերպչական, ռեկոնստրուկտիվ և սոցիալական, որոնցից յուրաքանչյուրում իրագործվում են գործունեության հաջողությունն ապահովող համապատասխան անձնային որակներ [55]:

Վ.Վ.Բոմանովն ու Մ.Վ.Կոռզը մշակել են իրավապահ մասնագիտական գծապատկերը՝ առանձնացնելով մի շարք բնութագրեր՝ իրավական կանոնակարգումը, լիազորությունների իշխանական, պարտադիր բնույթը, գործունեության արտակարգ, ոչ ստանդարտ, ստեղծագործական բնույթը, անձնական բարձր պատասխանատվությունը և այլն: Բացի այդ, առանձնացնում են իրավապահ գործունեության կառուցվածքային ենթահամակարգերը՝ իմացական-կանխատեսող, կոմունիկատիվ, կառավարակազմակերպչական, դաստիարակչական: Մասնագիտության նման վերլուծության հիման վրա հեղինակները ձևակերպում են մասնագիտական պիտանիության որոշակի գործոններ, որոնք ներառում են մասնագիտական կարևոր հոգեբանական որակների համալիրներ, ինչպես նաև նկարագրում են մասնագիտական գործունեության արդյունավետ իրականացմանը խանգարող անձնային բացասական որակները: Այդ գործոններն են՝ 1) սոցիալական (մասնագիտական) հարմարում, որն արտացոլում է

աշխատակցի անձի սոցիալականացման մակարդակը, կոնվենցիոնալությունը, վարքի նորմատիվությունը, 2) անձի նյարդահոգեկան (հուզական) կայունություն, 3) հիմնական ակտիվություն, մտածողության արդյունավետություն, 4) կոմունիկատիվ բանիմացություն, 5) կազմակերպչական ընդունակություններ: Բացի նշված գործոններից և դրանց համապատասխանող անձնային որակներից, այդ աշխատանքի արդյունավետությունը կախված է նաև աշխատակիցների դրդապատճառային ոլորտից [119, էջ 94-118]:

Ս.Պ.Բեզնոսովը հեղինակել է բազմաթիվ աշխատանքներ անձի մասնագիտական ձևախեղման վերաբերյալ: Նա նաև գտնում է, որ ոստիկանի մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունները կարելի է բաժանել երկու հիմնական խմբի՝ մեկի մեջ մտցնելով կոմունիկատիվ, մյուսի մեջ՝ վտանգի գործոնի, ծառայության վիկտիմոլոգիական կողմերի հետ կապված բնութագրերը: Ոստիկանի հաղորդակցման շրջանակը հստակ սահմաններ չունի և ընդգրկում է բնակչության բոլոր շերտերը, ինչը մասնագետից պահանջում է համապիտանի գիտելիքներ ու կարողություններ: Նա թվում է հետևյալ գործոնները՝ § հատուկ համակազմի՝ բացասական սոցիալ-հոգեբանական ազդեցությունը, մշտական և բազմակողմանի սոցիալական վերահսկողությունը, հարաբերությունների կոնֆլիկտային բնույթը, սոցիալական մեկուսացումը, ծառայության ցածր վարկանիշը, գործունեության ինքնակառավարման անհրաժեշտությունը և այլն [47]:

Ոստիկանի գործունեության տարբեր տեսակների հոգեբանական յուրահատկությունների ուսումնասիրման գործում մեծ ներդրում ունի Ա.Մ. Ստոլյարենկոն, ով թվում է այդ գործունեության որակական բնութագրերը՝ նորմատիվությունը, կազմակերպվածությունը, յուրացվածությունը, պատրաստվածությունը, արդյունավետությունը [113]: Հեղինակը նկարագրում է ոստիկանի անձի ընդհանուր հոգեբանական մոդելը, որը ներառում է իրավապահ գործունեության պահանջներին համապատասխանելու և այն հաջողությամբ իրականացնելու համար անհարժեշտ որակների բազային և սոցիալ-հոգեբանական խմբերը: Բազային հոգեբանական հատկությունները բնութագրում են ոստիկանին իբրև օնտոգենետիկ ընթացքում ձևավորված անհատականություն և ներառում են մասնագիտական ուղղվածությունը, բարոյահոգեբանական, մասնագիտական-հոգեբանական (մասնագիտական ընդունակություններ, կամային և կոմունիկատիվ որակներ) և հոգեֆիզիոլոգիական որակները, մասնագիտական պատրաստվածությամբ

յունը: Ոստիկանի անձի սոցիալ-հոգեբանական որակները դրսևորվում են կյանքում և մասնագիտական գործունեության ընթացքում որպես սոցիալական իրականության՝ սոցիալական արժեքների, նորմերի, այլ մարդկանց, քաղաքակրթության նվաճումների հետ հարաբերությունների կառուցման յուրահատկություններ [147, էջ 438-439]: Հեղինակի գիտական հետաքրքրության ընդարձակ ոլորտը ընդգրկում է նաև արտակարգ պայմաններում գործելու հոգեբանական յուրահատկությունների, ոստիկանության կառավարման համակարգի և կոլեկտիվի հոգեբանական առանձնահատկությունների և բազմաթիվ այլ հարցեր [113; 132; 133; 147]:

Ոստիկանի աշխատանքի և նրա հոգեբանական առանձնահատկությունների վերաբերյալ կան բազմաթիվ հետազոտություններ: Հոգեբանները այդ աշխատանքը համարում են արտակարգ մասնագիտական գործունեություն, քանի որ այն կապված է կյանքի և առողջության համար վտանգավոր, անկանխատեսելի իրավիճակների առաջացման հետ: Բազմաթիվ հեղինակներ գտնում են, որ արտակարգ համարվող մասնագիտությունները գործունեության հուզականորեն լարված տեսակներից են, որոնց բնորոշ է բացասական սթրես-գործոնների մշտական առկայությունը, ինչը բարձր պահանջներ է ներկայացնում անձի հոգեբանական որակներին՝ ապահովելով արտակարգ պայմաններում գործունեության արդյունավետությունը և հուսալիությունը [22; 45; 60; 122; 129; 130; 133]: Ընդ որում, բարդ և դժվար, վտանգավոր և արտակարգ իրավիճակներում գործունեություն ծավալող մասնագետների գործողությունները նման պայմաններում սովորական են համարվում [133]:

Վ.Ն.Սմիրնովը, դիտարկելով ոստիկանների և նրանց ֆունկցիոնալ խմբերի գործունեությունը, նշում է, որ դրա շատ տեսակներին բնորոշ են արտակարգ պայմանները, երբ էապես փոխվում է նրանց գործունեության բովանդակությունը, առաջանում է հատուկ կազմակերպչական հնարքների և մեթոդների կիրառման անհրաժեշտություն [129, էջ 5]: Արտակարգ պայմանները օբյեկտիվորեն չեն հակադրվում ոստիկանին, այլ կանխորոշում են նրա մասնագիտական գործունեությունը և հաջողությունը: Հեղինակը մշակել է արտակարգ պայմաններում ոստիկանների և նրանց խմբերի կենսագործունեության գործառնող համակարգը՝ որպես մասնագիտական գործունեության խմբային սուբյեկտ, որի բաղադրիչներն են ոստիկանը, ֆունկցիոնալ խումբը, նրա կենսագործու-

ներությունը (իրավախախտի ֆիզիկական և հոգեբանական դիմադրության հաղթահարումը) և արտակարգ պայմանները: Այդ համակարգի էական բնութագիրը ոստիկանի (արժեքներ, դրդապատճառներ, հոգեկան որակներ, գիտելիքներ, հմտություններ և այլն) և գործառնական խմբերի (խմբի արհեստավարժությունը, կոլեկտիվում փոխհարաբերություններից և գործունեությունից բավարարվածությունը և այլն) հոգեբանական ներուժն է, որը կախված է նաև արտակարգ պայմաններում գործելու՝ աշխատակիցների և խմբերի պատրաստականությունից, իրար հետ փոխգործակցելու և միջավայրի վրա ներգործելու կարողությունից [129]:

Տ.Մ.Դուբրովինան, դիտարկելով ճանապարհային ոստիկանի գործունեությունը և դրա ընթացքի յուրահատկությունները, նկարագրում է դրա վրա ազդող արտակարգ բնույթի բազմաթիվ գործոններ, որոնք պայմանականորեն բաժանում է երեք խմբի՝ սոցիալ-հոգեբանական, հոգեբանական, սանտիարահիգիենիկ [69]:

Օ.Ա.Մարտինենկոն նկարագրում է ոստիկանությանը որպես սոցիալական ինստիտուտ բնորոշող և ոստիկանների մասնագիտական ենթամշակույթը ձևավորող կայուն սոցիալ-հոգեբանական հատկությունների հավաքածուն, որի մեջ ներառում է ֆիզիկական և հուզական լարվածությունը, մշտական բարոյական բեռնումները, ազատ անձնական ժամանակի պակասը, աշխատակցի վարքին ներկայացվող խիստ պահանջները, անձնակազմում տղամարդ աշխատակիցների գերակշռումը, հանցաշխարհի ներկայացուցիչների հետ ինտենսիվ փոխազդեցությունը և այլն [94]:

Յու.Մ.Անտոնյանը և համահեղինակները, դիտարկելով իրավախախտ ոստիկաններին, նշում են նման անձնային որակներ ձևավորող՝ ոստիկանության գործունեությանը հատուկ մի շարք գործոններ, ինչպիսիք են հանցավոր միջավայրում մշտապես գտնվելը, գերբեռնվածությունը, ստալինյան շրջանի ազդեցությունը հետխորհրդային երկրների վրա: Դրանց բացասական ազդեցության ներքո առաջանում են որոշակի անձնային գծեր՝ ցինիզմ, կոպտություն, ընդհուպ մինչև մարդկային ճակատագրի հանդեպ անտարբերություն, ինքնագրհոություն և մեծամտություն, որոնք հատկապես բնորոշ են իրավապահ համակարգի ստորին օղակի աշխատակիցներին [41, էջ 246- 251]:

Որոշ հեղինակներ ոստիկանության օպերատիվ աշխատակցի գործունեությունը դիտարկում են որպես մտածական գործունեության հատուկ տեսակ: Այս դեպքում

խոսքը օպերատիվ մտածողության մասին է, որ միտված է կոնկրետ խնդիրների լուծմանը: Ոստիկանի գործունեությունը բարդ և դինամիկ գործընթաց է, որն իրականացվում է հատուկ միջոցներով և մեթոդներով, ընթանում է յուրահատուկ պայմաններում: Վ.Մ.Բոգդանովը գտնում է, որ մասնագիտական ընդունակությունները կայանում և հղկվում են աշխատանքի գործընթացում, որի յուրահատկություններից կախված՝ փոխվում է նաև աշխատակցի անձի կառուցվածքը՝ նրա ուղղվածությունը, հետաքրքրությունները, համոզմունքները, իրեն և ուրիշների գնահատումը [48]:

Ե.Վ.Սկվորցովան առանձնացնում է ոստիկանի զարգացման մասնագիտական իրավիճակի հետևյալ բնութագրերը. ա) ոստիկանի մասնագիտական գործունեության յուրահատկությունները, որում աշխատանքի առարկան այլ մարդն է; մասնագիտական գործունեության իրավական կանոնակարգումը և նպատակադրման սուբյեկտիվությունը, ծառայության սթրեսաձին բնույթը, բ) ոստիկանի մասնագիտական շփման յուրատիպությունը, մասնագիտական գործողությունների իրականացման հրապարակայնությունը և դրանց նկատմամբ սոցիալական խիստ վերահսկողությունը [128, էջ 9]:

Ա.Վ.Օսինցևան և Օ.Վ.Գարմանովան նկարագրում են ոստիկանության սոցիալական համակարգի առանձնահատկությունները՝ ծառայական գործունեությունը, սուբորդինացիան, կոլեկտիվիզմը, հուզական լարվածությունը և գերբեռնումները, ռազմական ծիսակարգերը, և թվում են դրանց համապատասխանող ոստիկանի մասնագիտական կարևոր անձնային որակներ՝ շեշտը դնելով արժեքադրդապատճառային բնութագրերի վրա: Հեղինակները ծառայողական պարտականությունները հաջող կատարող ոստիկանի ընդհանրացված կերպարում առանձնացնում են մտավոր զարգացման և արտացոլման հոգեկան ձևերի և ինքնավերահսկողության, հուզական ոլորտի և բնավորության առանձնահատկությունները [103]:

Գ.Լ.Վորոնինը առաջարկում է ոստիկանի հոգեբանական պիտանիությունը որոշելիս հիմնվել հատուկ հմտությունների և կարողությունների, մասնագիտական կարևոր որակների և սոցիալ-հոգեբանական որակների գնահատման վրա: Նա թվում է ոստիկանի հաջողության 5 բանաձև՝ հիմնված անձի հոգեբանական որակների վրա [58]:

Գրականության մեջ թվարկվում են մասնագիտական գործունեության հաջողությունն ապահովող՝ ոստիկանի անձնային տարբեր որակներ: Այսպես, Յու.Վ.Չուֆարովս-

կին առանձնացնում է ոստիկանի մտավոր, կամային և կոմունիկատիվ որակները [142], Դ.Պ.Կոտովը և Գ.Գ.Շիխանցովը մասնագիտական կարևոր որակների չորս խումբ են առանձնացնում՝ բարոյաքաղաքական, հոգեֆիզիոլոգիական, ինտելեկտուալ և բնավորության գծեր [86]: Այլ հեղինակներ թվում են ոստիկանի անձի մասնագիտական կողմնորոշումը, հոգեբանական կայունությունը, մարդկանց վրա հոգեբանական ազդեցություն գործելու, միջավայրում կողմնորոշվելու և այլ ունակությունները և այլն [44]: Ոստիկանի դերային վարքի և դերային վերամարմնավորման կարողությունների, դերային կոնֆլիկտների հետազոտման խնդիրներով զբաղվել են Ա.Ն.Օլեյնիկը [102], Պ.Յա.Պոդգունովը [116] և այլոք: Ուշադրության են արժանի իրավապահ մարմինների աշխատակիցների հոգեբանական ներուժի վերաբերյալ հայացքները՝ որպես անձի ակտուալիզացված և դեռևս ոչ ակտիվ հոգեբանական որակների համալիր, որոնք կարող են գործի դրվել մասնագիտական գործունեության մեջ [147]:

Կարևոր նշանակություն ունեն ոստիկանի մասնագիտական ձևախեղման վերաբերյալ հետազոտությունները, որտեղ քննարկվում են մասնագիտության ազդեցության ներքո ոստիկանի մոտ անձնային բացասական որակների ու դրսևորումների առաջացման հարցերը: Այսպես, Ա.Վ.Բուդանովը թվում է ոստիկանի անձի մասնագիտական ձևախեղման բարոյական, մտավոր, հուզականային և մասնագիտական գործողությունների ոլորտները: Հեղինակը ոստիկանի մասնագիտական ձևախեղմանը նպաստող գործոններից է համարում այդ գործունեության օբյեկտիվ բնույթը, կառավարակազմակերպչական յուրատիպությունը, անձնային բնութագրերը, սոցիալ-հոգեբանական տարբեր գործոններ՝ ոստիկանության գործունեության հասարակական ցածր գնահատումը և այլն [54]: Իսկ մի այլ հեղինակ ոստիկանի անձի ձևախեղումը բացատրում է մասնագիտական դերի կատարման ազդեցության տակ անձնային հատկությունների փոփոխմամբ, անձի մասնագիտական տիպի ձևավորմամբ, որը դրսևորվում է նաև մասնագիտական ոլորտից դուրս [47]: Զ.Յա.Յանշինան որպես մասնագիտական ձևախեղման դրսևորում նկարագրում է այսպես կոչված «ոստիկանական» բնավորությունը, որը արտահայտվում է մի շարք բացասական որակներով [150]: Ե.Վ.Սկվորցովան ոստիկանի մասնագիտական ձևախեղումը դիտում է որպես պրոֆեսիոնալիզացիայի գործընթացում իր, օրենքի և գործունեության առարկայի հանդեպ հարաբերություն-

ների բացասական փոփոխությունների արդյունք [128]: Նշվում է նաև, որ առանձին աշխատակիցների մասնագիտական այրման աստիճան և այլ ձևախեղումները կարող են վարակիչ ազդեցություն գործել ուստիկանության ողջ անձնակազմի վրա [79]:

Արտասահմանյան գրականության մեջ դիտարկվում են ուստիկանի անձի և ուստիկանական ենթամշակույթի առանձնահատկությունները: Ջ.Լեֆկովիչը գտնում է, որ գոյություն ունի ուստիկանի անձը բնորոշող գծերի և աշխարհի հանդեպ վերաբերմունքի ամբողջություն: Անձնային բնութագրերը նա խմբավորում է գծերի երկու փնջի, որոնից մեկը ներառում է մեկուսացումը, գաղտնապահությունը, պաշտպանվողականությունը, կասկածամտությունը, ցինիզմը, մյուսը՝ ավտորիտարիզմը, ստատուսի նկատմամբ հոգածությունը [147, էջ 510]: Ջ.Սկոլնիկը առանձնացնում է ուստիկանի անձը կազմող հետևյալ հիմնական բաղադրիչները՝ վտանգ, ավտորիտարիզմ և արդյունավետություն: Վտանգի և իշխանության գործոնները, արդյունավետ լինելու կայուն ձգտումը ստիպում են ուստիկանին որոշակի հատկանիշներ զարգացնել և աշխարհին նայել որոշակի կոգնիտիվ ակնոցներով [155]:

Արևմտյան գրականության մեջ ուստիկանի անձը ներկայացվում է իբրև ցանկալի անձնային գծերի հավաքածուի և մասնագիտական սոցիալականացման միաձուլման հետևանք, ուստիկանական մշակույթի գործառնության արդյունք, որը բխում է ուստիկանների՝ անձնական անվտանգությունը պահպանելու և իրենց մասնագիտական ներուժը բարելավելու պահանջմունքից: Համարվում է, որ ուստիկանական մշակույթը ձևավորում է ուստիկանի անձը իր հիմնական բաղադրիչներով՝ ներքին համերաշխություն և համախմբվածություն, պահպանողականություն, մեկուսացում, հոռետեսություն, կասկածամտություն, ցինիզմ, վարքի ագրեսիվ մասկուլինային կարծրատիպ, նախապաշարմունքներ, օգտապաշտություն և այլն: Այսպես կոչված «մշակութային վահանը» պաշտպանում է ուստիկանին վտանգավոր և անորոշ աշխատանքային միջավայրից՝ ձևավորելով այն տիպիկ ուստիկանին, ում հետ քաղաքացին առնչվում է [155]: Որոշ հեղինակներ ուստիկանների վարքը և գործունեությունը, նրանց բարոյական դեգրադացիան կապում են սոցիալական ուսուցման տևական գործընթացի հետ, որը ոչ թե ախտածին դեհացաներին տրվող ավտոմատ պատասխան է, այլ իրավախախտների հետ փոխազդեցության և ուստիկանական միջավայրի բացասական խմբային նորմերի

աստիճանական յուրացման գործընթաց [94]: Ն.Գրիֆինը ներկայացնում է անձնային 5 բնութագրերի վրա հիմնված ոստիկանական պրոֆեսիոնալիզմի մոդել՝ անկեղծություն, ինտելեկտ, նախաձեռնողություն, ջանասիրություն և դրական ազդեցություն, որոնց լիարժեք զարգացումը ապահովում է մասնագիտական նվաճումների բարձր մակարդակ: Այս որակները, դրսևորվելով վարքում, թույլ են տալիս ոստիկանության ղեկավարներին դրական ներազդել և՛ իր, և՛ անձնակազմի զարգացման վրա [152]: Տարբերում են նաև աշխատանքում հաջողությունը պայմանավորող ոստիկանի նախընտրելի անձնային որակների երկու խումբ, որոնցից մեկը ներառում է միջմարդկային հարաբերություններում զարգացած հմտությունները, կերպարի գիտակցումը, դրական մենթալ վերաբերմունքը և այլն, իսկ մյուսը՝ ազնվությունը, նվիրվածությունը, խիզախությունը, զսպվածությունը, համբերատարությունը, ջանասիրությունը և այլն [153]:

Արևմտյան հետազոտողները ծավալուն աշխատանք են տարել նաև ոստիկանի անձի տիպաբանության ոլորտում՝ դասակարգման չափորոշիչ ընդունելով վարքի տիպը և պարտականությունների կատարման ձևը: Ֆ.Լ.Մակ-Կաֆերտին նկարագրում է ոստիկանների հետևյալ տիպերը՝ միջին ոստիկան, ոչ ադեկվատ, աշխատանքից խուսափող, գեր-ոստիկան, Տգեստապոյական, ալկոհոլ կամ թմրանյութեր չարաշահող, հոգեպես անհավասարակշիռ, ինքնամոռաց աշխատող, կեղծ թոշակառու [92]: Մի այլ դասակարգման մեջ առանձնացվում է ոստիկանական մշակույթի և վարքի տարբեր տեսակ մարմնավորող ոստիկանների չորս տիպ՝ Ֆխաղաղարար, ով աշխատանքում կարևորում է հասարակության մեջ հանգիստ և վստահելի մթնոլորտի պահպանումը՝ խուսափելով պատժիչ գործառույթներից, Տպաշտպան, ով կարևորում է հանցավորության դեմ մշտական պայքարը, Տցինիկ, ով հիասթափվել է աշխատանքից և սպասում է թոշակի անցնելուն, Տկեղծ ղեկավար, ով առաջնորդվում է շուտափույթ առաջխաղացում ստանալու ցանկությամբ [94]:

Ռուս հոգեբաններից Վ.Լ.Վասիլևը, ըստ մասնագիտության պահանջներին համապատասխանության աստիճանի, առանձնացնում է քննիչի անձի չորս հիմնական տիպ: Առաջինը բնութագրում է որպես ադեկվատ, մասնագիտական բարձր հուսալիությամբ, ինչն ապահովվում է նրա ստեղծագործական ներուժի, ինքնավերահսկողության և ինքնակարգավորման բարձր աստիճանով: Երկրորդ տիպը բնութագրում է

որպես չլավ, որը մասնագիտական խնդիրները լուծելիս հակված է կիրառել պատրաստի սխեմաներ: Տավարարձի և վատ կոչվող տիպերը աշխատում են ղեկավարությունից ստացած հրահանգների շրջանակներում, նրանց հետաքրքրությունները իրավապահ գործունեության ոլորտից դուրս են, երբեմն էլ հակասում են դրա խնդիրներին [55]: Այլ հեղինակներ նորավարտ ոստիկանի խմբային դիմանկարում առանձնացնում են անձի երեք տիպ՝ ա) կանոնավոր, դիմացկուն, պատասխանատու, աշխատասեր, նախաձեռնող և այլն, բ) ազնիվ, համեստ, արդարամիտ, կարեկից, գործունեության կազմակերպման հմտությունները թույլ են զարգացած, գ) ցրված, պասիվ, չի ցանկանում աշխատել, նրան պետք է վերահսկել [76]:

Հայրենական գրականության մեջ ևս որոշ չափով անդրադարձ է արվել իրավապահ մարմինների, այդ թվում նաև ոստիկանների գործունեության և անձի որոշ առանձնահատկություններին:

Հ.Մ.Ավանեսյանը մշակել է արտակարգ, ոչ ստանդարտ պայմաններում աշխատող մասնագետների, այդ թվում ոստիկանի մասնագիտական ընտրության ալգորիթմ, որն ուղղված է մասնագիտական-հոգեբանական դիմանկարի ստեղծմանը [34]: Ա.Առաքելյանը, հետազոտելով իրավապահ մարմինների աշխատակիցների սոցիալական ինտելեկտի և անձնային բնութագրիչների փոխկապվածությունը, գտնում է, որ վարքի արդյունքները և վարքի դասի ճանաչման կարողությունները պայմանավորված են աշխատակցի անձնային որոշ բնութագրերով [4]: Է.Ա.Գրինը ներկայացնում է իրավապահ գործունեության կառուցվածքը, դրա ծառայողամասնագիտական տեսակները, հատուկ ուշադրություն է դարձնում իրավապահ մարմինների աշխատակիցների մասնագիտական հաղորդակցման յուրահատկություններին [10]: Մ.Պ.Մկրտումյանը անդրադարձել է արտակարգ իրավիճակներում անձի գործառնությանը, այդ պայմաններում գործունեության առանձնահատկություններին, արտակարգ պայմաններում գործող մասնագետների արդյունավետ գործունեություն ծավալելու հոգեբանական հիմնախնդիրներին և այլն [22]: Ս.Ռ.Գևորգյանը ուսումնասիրել է պետծառայողների կենսագործունեության մեջ դժվար կոնֆլիկտաժին իրավիճակները, որոնք խոչընդոտում են նրանց միջանձնային հարաբերություններին և իջեցնում գործունեության արդյունավետությունը: Հեղինակը անդրադարձել է պետծառայողների օպտիմալ փոխներգործութ

յան հոգեբանական մեխանիզմներին, ինչպիսիք են նպատակների և շահերի համաձայնեցումը, փոխադարձ վստահության ձգտումը, ռեֆլեքսիան, ռանգերի հարաբերակցության պահպանումը և կողմերի փոխադարձ վերահսկողությունը, էմպաթիան [61]:

Գ.Ա.Սարգսյանը հատուկ ծառայությունների, այդ թվում նաև ոստիկանության գործունեության բնորոշ առանձնահատկություն է համարում դրանց՝ իշխանության գործիք լինելը, որոնց գործառնության և զարգացման վրա ազդում են տնտեսական, բարոյաէթիկական (հոգեբանական), իրավաբանական գործոններ: Հեղինակը ցույց է տալիս, որ հատուկ ծառայություններում աշխատանքը բարդ արհեստ է, որն իր հետքն է դնում աշխատակցի հոգեբանական առանձնահատկությունների վրա. նա դառնում է Տփակ անձ՝ ամփոփվելով իր մեջ, որի ներսում կոնֆլիկտ է զարգանում իր ծառայողական պարտքի և հասարակության կյանքի նորմերի միջև: Նման իրավիճակում անձի մոտ կուտակվում է բացասական էներգիայի մեծ լիցքը, որը մասամբ հնարավոր է լիցքաթափել միայն մասնագիտական միկրոմիջավայրում [124]:

Ռ.Օ.Սահակյանը և Ռ.Հ.Սարգսյանը, դիտարկելով հայոց ոստիկանության պատմության որոշ հարցեր, պատմական վկայությունների համադրման միջոցով վերականգնել են հին դարերում ոստիկանական գործառույթներ իրականացնող ոստանիկի կերպարը, ով բացառապես ազնվական ծագում ուներ, արի էր, առինքնող, ազնիվ, մեծահոգի, կարեկցող և անձնազոհ: Խորհրդային շրջանի հայ միլիցիոնների որակներից հեղինակները թվարկում են տքնաջանությունը, խորհրդավորությունը, անհանդուրժողականությունը [30]:

Այսպիսով, ոստիկանի անձի և մասնագիտական գործունեության հոգեբանական առանձնահատկությունների վերաբերյալ մասնագիտական գրականության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այդ խնդիրներով զբաղված հեղինակները հիմնականում անդրադարձել են ոստիկանության առանձին ստորաբաժանումների աշխատակիցների գործունեության նկարագրին՝ թվարկելով դրա տարբեր կողմերն ու յուրահատկությունները, ներկայացրել են անձնային տարաբնույթ առանձնահատկություններ:

1.3. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության յուրահատկությունների վերլուծությունը նպատակահարմար է կատարել գործունեության հոգեբանական տեսության դիրքերից՝ օգտագործելով Ս.Պ. Բեզնոսովի՝ գործունեության նորմատիվ նկարագրության մեթոդաբանական մոտեցումն իբրև մասնագիտության կառուցվածքի ուսումնասիրության համապիտանի մեթոդ: Համաձայն այս մեթոդի՝ ցանկացած գործունեություն կազմված է միևնույն կառուցվածքով ակտերից, որի տարրերն են դրա առարկան, նպատակը, դրդապատճառը, միջոցը, արդյունքը, աշխատանքի եղանակները, ներքին՝ հոգեկան և արտաքին՝ ֆիզիկական ակտիվությունը, գործունեության սուբյեկտը իր որակներով՝ ընդունակություններով, գիտակցությամբ, գործունեության նորմերի մասին գիտելիքներով: Այս մեթոդը թույլ է տալիս ներկայացնել, թե ում կողմից, ինչ աշխատանք, ինչու, ինչպես, որտեղ և երբ, ինչ պայմաններում է կատարվում, նաև թե ինչպես է տվյալ մասնագիտական գործունեության բովանդակությունը իր հիմնական բաղկացուցիչների հետ ազդում մասնագետի անձի վրա [47]: Հետևելով Վ.Ն.Սմիրնովին՝ ոստիկանի գործունեության հոգեբանական վերլուծությունը կարելի է կատարել՝ առանձնացնելով աշխատանքի առարկան, դրդապատճառը, նպատակը, խնդիրները, լուծման միջոցները և եղանակները, արդյունքը, աշխատանքի պայմանները, ժամանակային չափորոշիչները և այլ բաղադրիչները [129]:

Հիմնվելով մասնագիտական գրականության և ոստիկանի գործունեությունը կարգավորող իրավական ակտերի վրա՝ փորձենք վերլուծել և ընդհանրական ներկայացնել ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հիմնական հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Այսպես, §Ոստիկանության մասին՝ ՀՀ օրենքը սահմանում է ոստիկանության հասկացությունը, տալիս է ոստիկանության գործունեության հիմնական խնդիրների, գործառույթների և դրանց ներկայացվող պահանջների մասին պատկերացումները: Ոստիկանությունը պետական կառավարման մարմին է, որն իր առջև դրված խնդիրները լուծելիս (մարդու անվտանգության ապահովում, հանցագործությունների

կանխում և բացահայտում, հասարակական կարգի պահպանություն, սեփականության բոլոր ձևերի հավասար պաշտպանություն և այլն) օրենքով նախատեսված դեպքերում, կարգով և սահմաններում ունի հարկադրանք կիրառելու իրավունք [27]: Ոստիկանության գործունեությունը պետական ծառայության տեսակ է, որի անցկացման կարգը սահմանվում է § Ոստիկանությունում ծառայության մասին՝ ՀՀ օրենքով [25]: Ոստիկանների պարտականությունները և իրավունքները սահմանվում են օրենքով, նրանք ունեն հատուկ կոչումներ և պաշտոնական պարտականությունները կատարելիս կրում են հատուկ նախատեսված համազգեստ: Ոստիկանական ծառայությունը հրամանների շղթայով բազմամակարդակ, աստիճանակարգային (հիերարխիկ) կազմակերպություն է, որտեղ խստիվ կանոնակարգված են ծառայողական գործունեության սուբյեկտների միջև փոխհարաբերությունները [20; 25; 27]: Նորմատիվ-իրավական կանոնակարգումը ոստիկանի գործունեությունը ենթարկեցնում է օրենքի և ընթացակարգերի սահմանած կարգին՝ թելադրելով նախապես հաստատված կանոններով անշեղորեն առաջնորդվելու անհրաժեշտությունը: Միաժամանակ, օրենքի և մասնագիտական էթիկայի շրջանակներում ոստիկանին տրվում է որոշակի տակտիկական ազատություն, սեփական հայեցողությամբ գործելու իրավունք, երբ հարկ է լինում ինքնուրույն ձևակերպել գործունեության նորմերը՝ հիմնվելով սեփական մասնագիտական փորձի վրա [44]:

Աշխատանքի բովանդակությամբ կապված լինելով մարդկանց հետ մշտական փոխազդեցության հետ՝ ոստիկանի գործունեությունը պատկանում է § մարդ-մարդ, տիպի մասնագիտությունների թվին, որոնց համար, ինչպես նշում է Ե.Ա. Կլիմովը, § հետաքրքրության, ճանաչողության, սպասարկման, վերափոխման առարկա են համարվում սոցիալական համակարգերը, հանրույթները, խմբերը, մարդիկ և դրանց բարդ փոխհարաբերությունները՝ [80, էջ 262]: Գործունեության առանձին տեսակներն իրարից տարբերող հիմնական հատկանիշը դրա առարկան է, որը դրանց որոշակի ուղղվածություն է հաղորդում և սահմանում է գործունեության սուբյեկտի առարկայական գործողության յուրահատկությունը: Ա.Ն.Լեոնտևը գտնում է, որ գործունեության առարկան դրա իրական դրդապատճառն է, որը միշտ համապատասխանում է որևէ

պահանջմունքի [89]: Ոստիկանի աշխատանքի առարկան մարդն է, այսինքն՝ սուբյեկտը իր տարաբնույթ դրսևորումներով [113]:

Շատ են հեղինակները, ովքեր ըստ աշխատանքի պայմանների ոստիկանի գործունեությունը դասում են մարդկանց կյանքի համար մեծ պատասխանատվություն պահանջող, բարձր լարվածության և արտակարգ իրավիճակներում աշխատելու հետ կապված մասնագիտությունների թվին, որը մշտապես ուղեկցվում է տարբեր սթրես-գործոններով, ինչպիսիք են տեղեկատվության անորոշությունը, անսպասելի և անկանխատեսելի իրավիճակները, սեփական և ուրիշների կյանքի համար վտանգը, ֆիզիկական և հոգեկան ահռելի բեռնումները, հուզական գերհագեցածությունը և այլն: Ոստիկանի աշխատանքը բնորոշվում է նաև մի շարք այլ գործոններով: Դրանք են՝ կանոնակարգային հարաբերությունները, ժամանակի պակասը, հստակ ժամկետների առկայությունը, անկանոն աշխատաժամանակը և այլն [35; 47; 113; 123; 129; 130]: Ժամանակի գործոնը, որ մեծ դեր ունի որոշումների կայացման համար, կարող է հանգեցնել լուրջ բացասական հետևանքների հատկապես այն դեպքերում, երբ ձգվում է ժամանակային միջակայքը որևէ կարևոր իրադարձության սպասելիս, որը հաճախ ուղեկցվում է տազնապի զգացումով [130]: Մինչդեռ հայտնի է, որ ժամանակի գնահատումը որպես արդյունավետ գործունեության պայման կարևոր է աշխատանքի կառուցման, պլանավորման, կանխատեսման խնդիրները լուծելիս [9]:

Ժամանակակից ոստիկանի մասնագիտական գործունեությունը բնորոշվում է արտակարգության հոգեսոմատիկ, հոգեֆիզիոլոգիական, անձի հոգեբանական և սոցիալ-հոգեբանական կողմերով: Վ.Ն.Սմիրնովը նշում է, որ արտակարգ պայմանները ոչ միայն ոստիկանի համար իրադրության վտանգավոր գործոններն են, այլև անձնային (հոգեծին), խմբային (սոցիալ-հոգեբանական) և գործունեական (վարքային) բնույթ ունեն: Նա հոգեծին ռիսկի արտակարգ գործոնները բաժանում է երեք խմբի՝ գործունեության պայմանների, անձնային և խմբային արտակարգ գործոնների: Ազդելով իր աշխատանքի արտակարգ պայմանների վրա՝ ոստիկանը ազդում է նաև իր հոգեբանական բնութագրերի վրա՝ փոխելով, շտկելով և կարգավորելով դրանք [129]:

Համարվում է, որ ոստիկանի գործունեությանը ուղեկցող արտակարգ, սթրեսային բնույթի գործոնները մեծ ազդեցություն են գործում նրա կենսակերպի վրա, կարող են

անգամ փոխել դերային գործառույթները: Ծառայության բարդ ու արտակարգ իրավիճակներին և աշխատանքի կազմակերպման յուրատիպ պայմաններին հարմարվելու անհրաժեշտությունը կարող է հանգեցնել ոստիկանի ապակառուցողական վարքի[130]:

Ոստիկանի՝ հոգեկան բարձր լարվածությամբ աշխատանքը լի է դժվար իրավիճակներով, որոնք կապված են կյանքի համար վտանգի, մասնագիտական խնդիրները լուծելու (հակազդեցություն, խոչընդոտներ և այլն) կամ սոցիալական փոխազդեցության հետ (§հրապարակային վարքի՝ իրավիճակ, գնահատականներ, ճնշումներ և այլն), որոնք խանգարում կամ սպառնում են խանգարել նրա գործունեությանը [45]:

Կոգնիտիվ հոգեբանության դիրքերից ոստիկանի գործունեությունը ենթադրում է լարված պայմաններում մտավոր բարդ խնդիրների լուծում, որոշումների կայացում, գործունեության փուլերի կառուցում և իրագործում: Մասնագիտական-օպերատիվ խնդիրները լուծելու համար ոստիկանի իմացական գործունեությունը պիտի ապահովի ներկայի, անցյալի և ապագայի դեպքերին վերաբերող փաստերի, պատճառական կապերի և այլնի հաստատումը: Հեղինակները նշում են, որ հաշվի առնելով լուծվող խնդիրների բարդությունը և զանազանությունը, դրանց պայմանների անորոշությունը և հակասականությունը, ելակետային տվյալների փոփոխականությունը, շարժընթացը և այլն, ոստիկանի կոգնիտիվ գործունեությունը համարվում է ակտիվ ստեղծագործական [35; 48; 55; 119; 123; 142]:

Ոստիկանի մասնագիտական կարգավիճակը նրան տալիս է իշխանական լիազորություններ, իրավահարաբերությունները կարգավորելիս օրենքի անունից իշխանություն ներկայացնելու իրավունք և պարտականություն, որը թույլ է տալիս կիրառել ազդեցության, այդ թվում՝ հարկադրանքի հատուկ միջոցներ [27, 113; 119]: Հայտնի է, որ իշխանությունը միշտ այս կամ այն կերպ կապվում է հարկադրանքի հետ վրա [72]: Տարբերում են իշխանության երկու ձև՝ լիազորված և հեղինակության: Լիազորված իշխանությունը տրվում է անձի գրաված դիրքի կողմից և ենթադրում է իշխանության սուբյեկտի օրինական իրավունքը հարկադրել, պատժել կամ խրախուսել այլ անձանց դրված նպատակին հասնելու համար: Հեղինակության իշխանությունը կապված է անձնային որակների հետ և թույլ է տալիս ուղղորդել ուրիշի վարքը առանց հարկադրանքի, քանզի հիմնվում է նրան մղելու, համոզելու ունակության վրա [78, էջ 155-156]:

Ոստիկանի գործունեության հիմնական միջոցներից է նաև հոգեբանական ազդեցությունը, որը ենթադրում է անձի պահանջմունքների, դրդապատճառների, նպատակների, դիրքորոշումների վրա ներգործություն: Գործունեության միջոց լինելով՝ հոգեբանական ազդեցությունը իրագործվում է որոշակի՝ նյութական, հոգեբանական և սոցիալ-հոգեբանական միջոցների օգնությամբ [102; 142]:

Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության մեջ կարևորագույն նշանակություն ունի հաղորդակցումը: Գրականության մեջ նշվում են դրան բնորոշ մի շարք առանձնահատկություններ.

- հանրային շփումների գործընթացում հաղորդակցման յուրատիպությունը,
- նպատակաուղղվածությունը, հաղորդակցման մեջ ներգրավվելու առիթների յուրատիպությունը,
- հաղորդակցման ձևականացումը, որը ենթադրում է հաղորդակցման նպատակների, բնույթի և միջոցների փաստաթղթային կարգորոշում,
- բարձր կոնֆլիկտայնության պայմաններում կանխարգելիչ միջոցառումների կիրառման անհրաժեշտություն,
- հոգեբանական շփման դերը տարբեր իրավիճակներում,
- հաղորդակցման մասնակիցների հոգեբանական վիճակների յուրատիպությունը,
- ընտանեկան վեճերին ու բռնություններին արձագանքելու և հարթելու ընդունակությունը և այլն [10; 31; 44; 55; 69; 99; 113]:

Անդրադառնանք նաև ոստիկան-քաղաքացի փոխհարաբերությունների սոցիալ-հոգեբանական և միջանձնային մակարդակներին: Առաջին մակարդակում ծագած փոխհարաբերություններն ունեն անանձնական բնույթ և հանդես են գալիս իբրև սոցիալական դերերի փոխազդեցություն: Դրանք ըստ էության իրավահարաբերություններ են, որոնք կանոնակարգվում են նորմատիվ ակտերով: Սակայն իրական փոխազդեցության մեջ ոստիկան-քաղաքացի փոխհարաբերությունները դուրս են գալիս իրավահարաբերությունների դաշտից՝ տեղափոխվելով միջանձնային մակարդակ և ընթանում են որպես առանձին անձանց միջև կոնտակտ [148]:

Վ.Ա.Նոսկովը ոստիկանի մասնագիտական շփման կարևոր գործառույթներից է համարում փոխհարաբերությունների կարգավորումը: Ըստ նրա, ոստիկանի մասնա-

գիտական կապերի յուրահատկությունները պայմանավորված են հաղորդակցման սուբյեկտներով, փոխազդեցության գործընթացով և բովանդակությամբ, հաղորդակցման իրավիճակի սոցիալական համատեքստով, որոնց յուրահատկությունները ուստիկանի աշխատանքում առաջացնում են հաղորդակցման բազմաթիվ դժվարություններ [99]: Իրավապահ մարմինների աշխատակիցը գործի բերումով ներգրավված է գրուցակցի էքսպրեսիվ վարքի և հոգեբանական բնութագրերի հակասական աշխարհի մեջ, ուստի հաղորդակցման գործընթացի գրագետ կառուցումը և համագործակցելու կարողությունը, անձի հոգեկան օրինաչափությունների իմացությունը, մարդկանց վարքի ճանաչումը և կանխատեսումը, որոշակի հոգեբանական մեթոդների կիրառումը իրավապահ գործունեության որակյալ կատարման անհրաժեշտ պայմաններից է [4]: Ծառայողական խնդիրները լուծելիս հարկավոր է հաշվի առնել իրադրության ինչպես իրավական կողմերը, այնպես էլ հոգեբանական իրականությունը, քանզի ուստիկանի գործունեությունը ընթանում է հենց այդպիսի պայմաններում [44]:

Որպես կարևոր հանգամանք է ընդունված այն փաստը, որ ուստիկանի գործունեության իրականացման կարևորագույն միջոց է համարվում մասնագիտական բառապաշարը: Ուստիկանների մասնագիտական հանրույթը, պատկանելով ՏՀԻՄԿ-ի իշխանությանը, տիրապետում է ՏՀԻՄԿ-ի կապիտալի, ինչը ենթադրում է հասարակության հոգևոր կառավարման անսահմանափակ հնարավորություն [101]: Ինչպես իրավամբ նշում է Լ.Գ.Նոսկովան, §Հրազենի փոխարեն խոսքը պետք է դառնա ուստիկանի գլխավոր գործիքը [101, էջ 72]: Միաժամանակ, համարվում է, որ հանցավոր աշխարհի հետ հաճախակի և ինտենսիվ փոխազդեցության արդյունքում ուստիկանի խոսքում տարածված են ոչ նորմատիվային բառապաշարը և ժարգոնային արտահայտությունները, որոնք ակտիվ օգտագործվում են ոչ միայն աշխատանքում, այլև առօրյա հարաբերություններում [128; 130]:

Ուստիկանական գործունեության ընթացքը հնարավոր է նաև գաղտնագործունեության և ծառայողական գաղտնիքը անհրաժեշտաբար պահելու պայմաններում: Քանի որ մասնագիտական գործառույթների իրականացման գործում ներգրավված են իրավախախտներ և զանազան այլ անձինք, ուստիկանը կարող է կիրառել նաև հոգեբանական ներազդեցության մեթոդներ և հնարներ: Մշտական բացասական

փոխներգործությունները ոստիկանի գործունեության աշխատանքը հազեցնում է բախումնային իրավիճակներով, ինչը ոստիկանից պահանջում է կամային ճիգեր, երբեմն էլ իրական նպատակների ու սոցիալական դերերի քողարկում [113; 116; 142]: Կոնֆլիկտային իրավիճակը համարվում է ոստիկանի և շահագրգիռ անձանց հոգեբանական հակադրություն, որտեղ ոստիկանի մասնագիտական նպատակները չեն համընկնում մյուս կողմի շահերին: Խոսքը սոցիալ-դերային կոնֆլիկտների մասին է, որի օբյեկտից հրաժարվելն անհնար է, քանզի այդ դեպքում կբարդանա ոստիկանի կողմից իր մասնագիտական պարտականությունների կատարումը: Կոնֆլիկտային իրավիճակներում ոստիկանի վարքը սահմանափակված է մասնագիտական գործունեության սկզբունքներից ու էթիկայից, նորմատիվ ակտերից բխող պահանջներով, ինչը ենթադրում է, որ նրա գործողությունները չպետք է շեղվեն վարքի յուրատիպ ալգորիթմի շրջանակներից [102]:

Ոստիկանի գործունեությունը ընթանում է սոցիալական երեք ոլորտներում՝ արտաքին կամ հասարակական ոլորտում՝ դրսևորվելով բնակչության հետ առօրյա աշխատանքում, մասնագիտական հանրույթի ներքին սոցիալ-հոգեբանական ոլորտում, ուր յուրաքանչյուր ոստիկան հանդես է գալիս որպես կազմակերպության անդամ, և անձնային ոլորտում, որը ներառում է ոստիկանի՝ իբրև գործունեության սուբյեկտի սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները [132]:

Ոստիկանի աշխատանքի յուրահատկություններից է համարվում մասնագիտական գործունեության կորպորատիվ կամ հանրային պատասխանատվությունը: Աշխատակիցների միջև փոխհարաբերությունների առանձնահատկությունները պայմանավորում են յուրատիպ ոստիկանական ենթամշակույթի ձևավորումն ու զարգացումը, որի վրա զգալի ազդեցություն է գործում քրեական տարրերով հազեցած ենթամշակույթը՝ որոշակի բարոյահոգեբանական մթնոլորտ ձևավորելով ծառայողական խմբում: Գրականության մեջ նշվում են ոստիկանական ենթամշակույթի մի շարք բնորոշ գծեր՝ աստիճանակարգման պահպանման պահանջը, յուրահատուկ կորպորատիվ ոգին, փակ հանրույթի զգացումը, այլ ուժային կառույցների հետ համագործակցությունը, ներքին համերաշխությունը, սոցիալական մեկուսացումը, մասնագիտության երկակի ընկալումը և այլն [24; 94; 129; 147; 155]:

Ոստիկանների գործունեությունը հաճախ ընթանում է փոքր ֆունկցիոնալ խմբերի կազմում (օպերատիվ խմբեր, թիմեր և այլն), որոնց բնորոշ են նման խմբերի ձևավորման և զարգացման օրինաչափությունները: Վ.Ն.Սմիրնովը խմբային մեկուսացումը համարում է ոստիկանի գործունեության արտակարգության սոցիալ-հոգեբանական կողմ՝ կապելով այն բնակչությունից առանձնացածության, գաղտնիության, գործունեության վերահսկմանը այլ անձանց մասնակցության, աշխատանքում կիրառվող մեթոդների և միջոցների և այլ յուրահատկությունների հետ [129]:

Արևմտյան գրականության մեջ ոստիկանների՝ հանրությունից մեկուսացման և ներքին համերաշխության պատճառներ են համարվում վտանգի գործոնը, որը ոստիկանին կասկածամիտ է դարձնում, իշխանության գործոնը, որը, բաժանելով ոստիկաններին հանրությունից՝ ծնում է Տմենք-նրանք! հակադրությունը, սոցիալական կապերի սահմանափակման և բնակչության հետ շփվելիս տարածություն պահելու պահանջը, քաղաքացիների՝ ոստիկանության հետ համագործակցելուց խուսափելը և այլն [155]: Ոստիկանները ստեղծում են ամուր խմբեր, որոնք ունեն կյանքի հանդեպ որոշակի վերաբերմունք և շրջապատի կողմից մերժվածության զգացում, ինչը բերում է կողմնակի անձանց հանդեպ կասկածամտության: Համազգեստի կրումը և իրենց դերով պայմանավորված սեգրեգացիան բերում են սոցիալ-մասնագիտական մեկուսացման՝ ամրապնդելով ոստիկանների համերաշխությունը [147]: Հետազոտողները պարզել են, որ ոստիկանների ծառայողական կազմին բնորոշ է համագործակցության ոգին, փակ խմբին բնորոշ հատկություններ, ներքին կանոնակարգված հարաբերություններ, որոնք միավորում են նրանց և մղում բարդ իրավիճակներում փոխօգնության: Սակայն մշտապես առկա Տմենք-նրանք! հակադրության գործընթացը կարող է նպաստել ծառայողական չարաշահումներին՝ աշխատակիցների փոխհարաբերություններում ազնվությունը և սկզբունքայնությունը փոխարինելով լոյալությամբ և կոծկելով միմյանց թերացումները [24; 94; 124]:

Սոցիալական մեկուսացման հետ մեկտեղ ոստիկանի գործունեությանը բնորոշ է մասնագիտական գործողությունների իրագործման իրապարակայնությունը, երբ աշխատանքը կատարվում է բազմաթիվ մարդկանց աչքի առջև՝ միաժամանակ հասու չլինելով նրանց օբյեկտիվ ընկալմանը: Հանդիսատեսի ներկայությունը ոչ միայն կարող

է նպաստել, այլև ապակազմակերպել ոստիկանի աշխատանքը: Ոստիկանի գործունեությունը իրականացվում է սոցիալական խիստ վերահսկողության ներքո՝ ենթարկվելով հասարակական նորմերին և սոցիալական որոշակի սպասելիքներին [47; 129]:

Ոստիկանության ենթակառուցներում միջանձնային հարաբերությունների բնույթը և տիրող բարոյահոգեբանական մթնոլորտը, ծառայողական մշակույթի առանձնահատկությունները էական ազդեցություն են գործում ոստիկանի գործունեության ոճի վրա [76; 94; 132]: Ոստիկանական գործունեության ավանդական մոդելը հակազդող է և պատժիչ, հիմնված է օրենքի խիստ կիրարկման վրա, իսկ գործունեության արդյունավետությունը գնահատվում է միջադեպերին արձագանքելու արագությամբ: Ոստիկանության կազմակերպչական կառուցվածքը աստիճանակարգային է, ղեկավար ենթակա հարաբերությունները վերարտադրում են ռազմական մոդելը՝ դրան բնորոշ հաղորդակցական վերընթաց կոշտ գծերով [24]: Հարկ է խոսել նաև ոստիկանության ավանդույթների մասին, որոնք որոշում են ոստիկանի վարքի, ծառայողական պարտքի ազնիվ, անձնուրաց կատարման կանոնները: Ռազմական ծիսակարգերի դերի մասին նշել են մի քանի հեղինակներ՝ ընդգծելով այդ ավանդույթները, մշակույթի առանձնահատկություններին հետևելու նշանակությունը [103, 147]:

Տեսական նյութի վերլուծությունը ցույց տվեց, որ ոստիկանի գործունեության կարևոր առանձնահատկություններից է մշտական բարոյական բեռնվածությունը և այդ դաշտում առկա խնդրահարույց իրավիճակը: Իրավապահ գործունեության նպատակների ու մեթոդների, սոցիալական իրավիճակների յուրատիպությունը ոստիկանի աշխատանքում հրահիրում են բարոյական բազում երկընտրանքներ և կոնֆլիկտներ, որտեղ առանցքային է §կեղտոտ մեթոդների և արդարացի նպատակների՝ հարաբերակցության, մասնագիտական պարտքի և անձնական ցանկությունների, հնարավորությունների և այլ խնդիրները [24; 94; 115; 153]: Իրավապահ գործունեության բնույթը, պայմանավորված լինելով հակամարտության, ոչ ստանդարտ իրավիճակների և այլ գործոնների հետ, զգալիորեն սրում է աշխատակցի կողմից բարոյական ընտրության խնդիրը հատկապես ռիսկային պայմաններում [115, էջ 126-127]:

Գ.Ա.Սարգսյանցը գտնում է, որ հատուկ ծառայությունների (այդ թվին կարելի է դասել նաև ոստիկանությանը) գործունեությունը ոչ միշտ է համապատասխանում

բարոյականության և էթիկայի համամարդկային նորմերին, այն բնույթով անբարո է, քանզի ոտնահարում է այդ գործունեության դաշտում հայտնված մարդկանց իրավունքները [124, էջ 194]: Այն հանգամանքը, որ իրավակարգը, քաղաքացիների հարաբերություններն ապահովելը կատարվում է անձի իրավունքների սահմանափակմամբ և հարկադրանքի միջոցների կիրառմամբ, հանրային և անհատական գիտակցության մեջ ծնում է մի շարք հակասություններ: Այս ամենը հաշվի առնելով՝ չափազանց կարևոր է ոստիկանության առջև հասարակության դրած խնդիրների, նրանց գործառույթների և իրավասությունների հստակ ձևակերպումը [115, էջ 3]:

Էթիկական ոստիկանական ծառայությունների մատուցման հիմքում ընկած են այնպիսի հիմնարար արժեքներ և սկզբունքներ, ինչպիսիք են անաչառությունը, հասանելիությունը, հաշվետվողականությունը, բարեվարքությունը, ազնվությունը, պատասխանատվությունը, անձնագոհությունը, մարդու արժանապատվության հարգումը: Տարբեր գործառույթներ կատարելիս ոստիկանից պահանջվում է առաջնորդվել տարբեր սկզբունքներով: Այսպես, հանրության հետ աշխատելիս ոստիկանը պիտի առաջնորդվի քաղաքացու հետ գործընկերային հարաբերությունների հաստատման սկզբունքով՝ կարևորելով վստահության, հասանելիության, հարգանքի արժեքները: Իրավախախտումների դեմ պայքարում ոստիկանը պիտի հիմնվի արդյունավետության սկզբունքի վրա՝ կարևորելով կարգապահությունը, ընթացակարգերին հետևելը, գաղտնիությունը և այլն: Հանցագործությունների կանխման ուղղությամբ աշխատելիս ոստիկանը պիտի կողմնորոշվի նպատակով՝ կարևորելով քննադատական մտքի, նախաձեռնողականության, գործուն մասնակցություն ցուցաբերելու, համագործակցության և այլ արժեքները [24]:

Այսպիսով, ընդհանրացնելով ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հիմնական առանձնահատկությունները, հիմք ընդունելով Ս.Պ. Բեզնոսովի՝ գործունեության նորմատիվ նկարագրության մեթոդաբանական մոտեցումը [47], ինչպես նաև հետևելով Վ.Ն.Սմիրնովին [129]՝ նկարագրենք ոստիկանի գործունեության հոգեբանական վերլուծության գծապատկերը և դրա բաղկացուցիչները.

- աշխատանքի առարկան՝ մարդը,
- դրդապատճառը՝ սոցիալապես նշանակալի գործունեության իրագործումը,

- նպատակը՝ փոխհարաբերությունների՝ իրավահարաբերությունների կարգավորումը, հանրության սոցիալական սպասարկումը,

- խնդիրները՝ մարդու անվտանգության ապահովումը, հանցագործությունների կանխումը և բացահայտումը, հասարակական կարգի և անվտանգության պահպանությունը, սեփականության բոլոր ձևերի հավասար պաշտպանությունը և այլն,

- լուծման միջոցները՝ նորմատիվ-իրավական կանոնակարգումը, իշխանությունը՝ հոգեբանական և ֆիզիկական ազդեցության, այդ թվում հարկադրանքի կիրառումը,

- աշխատանքի եղանակները՝ հատուկ մասնագիտական գիտելիքները, կարողությունները և հմտությունները,

- արդյունքը՝ իրավակարգի ապահովումը, մարդու և հասարակության իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը, իրավախախտումների կանխումը և բացահայտումը, իրավահարաբերությունների կարգավորումը,

- աշխատանքի պայմանները՝ արտակարգություն, լարվածություն, կոնֆլիկտայնություն, կառավարման խիստ աստիճանակարգային համակարգ և այլն,

- դժվարությունները՝ ֆիզիկական, հոգեֆիզիոլոգիական, հոգեբանական, սոցիալ-հոգեբանական, բարոյահոգեբանական բնույթի,

- ժամանակային չափորոշիչները՝ ժամանակի պակաս, հստակ սահմանված ժամկետների առկայություն, անկանոն աշխատաժամանակ, մոնոտոնություն և այլն[129]:

Ինչպես տեսնում ենք, ոստիկանի գործունեության առանձնահատկությունները խիստ յուրատիպ են, որոնց մի մասը դեռևս բավարար չափով նկարագրված չեն գրականության մեջ: Այս և մի շարք այլ առանձնահատկություններ պայմանավորում են ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հոգեբանական յուրատիպությունը՝ առանձնացնելով այն այլ մասնագիտությունների աշխատանքից:

1.4. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁԸ ՈՐՊԵՍ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՍՈՒԲՅԵԿՏ

Ոստիկանի անձի անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունները նպատակահարմար է ուսումնասիրել գործունեական մոտեցման դիրքերից: Ս.Լ.Ռուբինշտեյնի [121], Ա.Ն.Լեոնտևի [89], Բ.Գ.Անանևի [39], Բ.Ֆ.Լոմովի [90], Ե.Ա.Կլիմովի [80; 81] և այլոց հայեցակարգերի ու արծարծված գաղափարների հիման վրա լայնորեն տարածվեց այն մոտեցումը, որը դիտարկում է անձի ձևավորումը, զարգացումը, դրսևորումը, տարաբնույթ փոփոխությունները գործունեության մեջ սոցիումի ուղղակի ազդեցության ներքո: Ինչպես գրում է Ս.Լ.Ռուբինշտեյնը, §Անձի ուղղվածությունը և դիրքորոշումները, ամեն անգամ միատեսակ իրավիճակներում որոշակի արարքներ ծնելով, վերածվում են բնավորության և ամրապնդվում են դրանում անձի հատկությունների տեսքով: Որևէ գործունեության հանդեպ հետաքրքրությունը խթանում է տվյալ ուղղությամբ ընդունակությունների զարգացումը, իսկ որոշակի ընդունակությունների առկայությունը, պայմանավորելով արդյունավետ աշխատանքը, խթանում է դրա հանդեպ հետաքրքրությունը [121, էջ 514]: Հեղինակը գրում է նաև, որ. §Վարքի ներքին հոգեկան բովանդակությունը, որը ձևավորվում է անձի համար հատուկ նշանակալի իրավիճակում, վերածվում է անձի հարաբերականորեն կայուն հատկությունների, իսկ անձի հատկություններն իրենց հերթին անդրադառնում են նրա վարքի վրա [121, էջ 517]:

Բ.Ֆ.Լոմովը գտնում է, որ անձի հատկությունների հիմքը հասարակական հարաբերությունների համակարգն է: Անհատի պատկանելիությունը որևէ խմբի, այդ թվում՝ մասնագիտական, որոշում է նրա սոցիալական կեցության, կենսակերպի և անձի առանձնահատկությունները [90]: Ս.Պ.Բեզնոսովը ցույց է տալիս, որ մասնագիտական գործունեությունը որպես զարգացած և վերարտադրող համակարգ ահռելի ձևավորող ազդեցություն է գործում անձի վրա՝ որոշելով նրա մասնագիտական բնավորության և մասնագիտական տիպը, որը պարտավոր է տարիներով ադեկվատորեն գործել համակարգի ներսում և յուրացնել դրա գաղտնիքները [47]:

Վ.Ա.Բոդրովը գրում է, որ մասնագետի անձի զարգացման հիմնախնդրի էությունը հանգում է հետևյալ հիմնական դրույթներին՝ §անձի դրսևորումը մասնագիտության

մեջ՝ և չանձի զարգացումը գործունեության մեջ՝ [50, էջ 119]: Մասնագիտական գործունեության յուրացման և իրականացման հաջողությունը կախված է ընդունակությունների, անձի տարբեր հոգեկան որակների և դրանց համադրության զարգացման և դրսևորման յուրատիպությունից: Գործունեության սուբյեկտի մասնագիտական կարևոր որակները անձի հոգեկան հատկությունների, գործընթացների, հոգեվիճակների, ուղղվածության, դրդապատճառների և այլ բնութագրերի ամբողջությունն է, որոնք որոշում են գործունեության հաջողությունը, միաժամանակ կատարելագործվում, հղկվում, փոփոխվում են այդ գործունեության ընթացքում՝ հանդես գալով ևս իբրև դրա նորագոյացություն: Բացի այդ, մշտապես փոփոխվում են նաև մասնագիտական գործունեության բովանդակությունը, միջոցներն ու պայմանները՝ որոշելով անձի հանդեպ նոր պահանջները և խթանելով դրա զարգացումը: Յուրաքանչյուր գործունեության համար մասնագիտական կարևոր որակների յուրատիպությունը որոշվում է աշխատանքի հոգեբանական վերլուծության հիման վրա: Սուբյեկտի մասնագիտական պիտանիությունը լիարժեք բնութագրելու և կանխատեսելու համար հարկավոր է նկարագրել ոչ թե առանձին անձնային որակները, այլ ամբողջական անձը, դիտարկել նրան տարբեր կենսական և մասնագիտական իրավիճակներում, բացահայտել տիպական, մասնագիտությամբ կողմնորոշված անձնային կառույցները [50]:

Անդրադառնանք ուստիկանի անձնային այն առանձնահատկություններին, որոնք ձևավորվում և դրսևորվում են նրա մասնագիտական գործունեության ազդեցության ներքո:

Ուստիկանի գործունեությունը կարգավորող նորմատիվ-իրավական ակտերում որոշակի պահանջներ են ներկայացվում ուստիկանի անձնային որակներին և վարքագծին: Այսպես, ուստիկանության ծառայողից պահանջվում է անհրաժեշտ մասնագիտական պատրաստվածություն, լինել զգոն, կարգապահ, պատրաստական, պատասխանատու, ծառայողական պարտականությունները կատարելիս գործել վճռականորեն, խիզախաբար և անձնվիրաբար: Ուստիկանը պարտավոր է քաղաքացիների նկատմամբ լինել ուշադիր, կիրթ և քաղաքավարի, իսկ իրավախախտումների հանդեպ անհանդուրժող լինել: Բացի այդ, նա պարտավոր է ունենալ կոկիկ, վայելուչ արտաքին տեսք [20; 25]: Ուստիկանի ավանդական դերի և առաքելության հայեցակար-

գային փոփոխությունները բոլորովին նոր պահանջներ են ներկայացնում նրա գործելակերպին և անձնային որակներին՝ կարևորելով պատասխանատվությունը, ինքնավարությունը, ճկունությունը, հանդուրժողականությունը, հաղորդակցական և կազմակերպչական հմտությունները, հոգեբանական ձեռնահասությունը և այլն [24; 31]:

Մասնագիտական գործառույթներն իրականացնող ոստիկանը հանդես է գալիս ոչ թե որպես կոնկրետ անձ, այլ որոշակի սոցիալական դեր կրող [102]: Սոցիալական կարգավիճակը ցույց է տալիս անձի տեղը հասարակական հարաբերությունների համակարգում՝ բնութագրվելով օրենսդրությամբ ամրագրված որոշակի իրավունքներով [19]: Զբաղեցրած պաշտոնական դիրքի հոգեբանական տեսանկյունը բնութագրում է աշխատակցի ներգրավվածությունը ոստիկանության կազմակերպչական կառույցի մեջ՝ արտահայտելով նրա վերաբերմունքը իր գործառույթների նկատմամբ: Պաշտոնական դիրքի հոգեբանական կառուցվածքն ունի հետևյալ բաղադրիչները՝ հայեցակարգային (կազմակերպչական նորմեր, արժեքներ, համոզմունքներ և այլն), իմացական (սեփական պաշտոնական պարտականությունների, իրավունքների և պատասխանատվության, այլ աշխատակիցների հետ հարաբերությունների բնույթի և այլնի իմացություն), մոտիվացիոն-նպատակային (կազմակերպչական նպատակներ, դրդապատճառներ և այլն), մասնագիտական-ստեղծագործական (մասնագիտական պատրաստականություն, ինքնուրույնություն, նախաձեռնողականություն և այլն) [147]:

Մասնագիտական դերով տրված իշխանությունը ոստիկանի մոտ առաջացնում է լարված հոգեվիճակ՝ այլ մարդու ազատության, կյանքի, արժանապատվության հետ կապված պատասխանատվությամբ պայմանավորված [47]: Իշխանական լիազորությունների կիրառումը ենթադրում է տարբեր մտավոր խնդիրների լուծում, որոնք թույլ են տալիս որոշել գործողությունների իրավաչափությունը և օրինականությունը: Տրամադրված իշխանությունից խելամտորեն և օրենքի սահմաններում օգտվելու կարողությունը ոստիկանի անձին ներկայացվող կարևոր մասնագիտական պահանջներից է, որը ձևավորում է նրա դրական կերպարը [32; 44]:

Ոստիկանը պետության և հասարակության առջև մեծ պատասխանատվություն է կրում իր գործողությունների և դրանց հնարավոր հետևանքների համար: Պատասխանատվությունն իբրև ոստիկանի մասնագիտական կարևոր անձնային որակ պայմանա-

վորում է նրա գործունեության հաջողությունը, հանդես է գալիս նաև որպես նրա կենսագործունեության կազմակերպման և կարգավորման ներքին պայման: Պատասխանատվության վարքային և անձնային դրսևորումներից են գիտակցված վերաբերմունքը իր գործունեությանը, ինքնավերահսկողությունը, նախաձեռնողականությունը և ինքնուրույնությունը: Նշվում են նաև գործընկերների, հարակից մասնագետների և սեփական վարքը համապատասխան գնահատելու կարողությունը, պարտականությունների անսխալ կատարումը, սեփական արարքների համար պատասխանատվություն կրելու պատրաստակամությունը, ապրումակցման ունակությունը, հաստատակամությունը, ջանասիրությունը, արիությունը և այլն [107; 113]: Կ.Կ.Մուզդիբանը գտնում է, որ պատասխանատվության բոլոր տեսակները սուբյեկտի գործունեության վերահսկողության ձևերից են հանրության կամ հենց իր կողմից: Սոցիալական պատասխանատվությունը իբրև անձի հատկություն ներառում է անհատի կողմից որոշակի պարտավորությունների ստանձնումը, երբ անձը հակված է հետևել հասարակության մեջ ընդունված սոցիալական նորմերին, կատարել իր դերային պարտավորությունները [96]:

Մասնագիտական գրականության մեջ համարվում է, որ վտանգի գործոնի մշտական առկայությունը, իշխանական լիազորությունները, կառավարման աստիճանակարգային համակարգը, վարքին ներկայացվող սահմանափակումները, աշխատանքի վրա ազդող որոշումների սահմանափակ վերահսկողությունը և այլ գործոններ կարող են նպաստել ոստիկանի մոտ որոշակի անձնային առանձնահատկության ձևավորմանն ու դրսևորմանը: Շատ հեղինակներ հակված են այդ պատճառներից ելնելով՝ առանձնացնել ոստիկանի դիմանկարում ավտորիտարությունը [65; 66; 94; 147; 155]:

Ավտորիտար տիպի անձին նկարագրելու միջոցով Է.Ֆրոմը ներկայացնում է բնավորության այնպիսի կերտվածքը, որին բնորոշ են անձնային մի շարք գծեր, ինչպիսիք են իշխանության և ուժի հանդեպ առանձնահատուկ վերաբերմունքը, գերիշխելու կամ ավելի ուժեղ անձի ենթարկվելու ձգտումը, յուրատիպ մտածելակերպը և այլ որակները: Ինչպես գրում է Է.Ֆրոմը, §Աշխարհը նրա համար բաղկացած է իշխանություն և հզորություն ունեցողներից և չունեցողներից [138, էջ 216]:

Թ.Ադորնոն և համահեղինակները նկարագրում են ավտորիտար անձի հետևյալ հատկանիշները՝ կոնվենցիոնալությունը, ավտորիտար ստրկամտությունը, ավտորի-

տար ագրեսիվությունը, հակահետադարձությունը, սնահավատությունը և ստերեո-տիպությունը, ուժային մտածելակերպը և ուժի պաշտամունքը, պրոյեկտիվությունը, դեստրուկտիվությունը և ցինիզմը, սեռական կյանքի հարցերով չափազանցված հետաքրքրությունը [65, էջ 18]:

Ռ.Ֆ.Բայազիտովը ավտորիտարությունը համարում է բազմամակարդակ մենթալ-դիսպոզիցիոն համակարգ, որն արտացոլում է անձի վերաբերմունքը սոցիալական միջավայրին իշխանության և ստատուսահիերարխիկ չափումների տեսանկյունից: Ավտորիտարությունը դրսևորվում է կառուցվածքային և վարքային տարբեր մակարդակներում. անձի արժեքափմաստային ոլորտում՝ որպես իշխանության և ստատուսահիերարխիկ գերակայության հետ զուգորդվող արժեքների համալիր, սոցիալական ճանաչողության և վարքի ոլորտում՝ ավտորիտար դիրքորոշումների և վարքի ավտորիտար կարծրատիպերի ձևով՝ ուղղված հարաբերությունների աստիճանակարգմանը, իշխանության նվաճմանը, գործածմանը և ցուցադրմանը, բարձր դիրքով սուբյեկտին հնազանդությանը, հավասար կամ ցածր դիրքով անձանց հետ հավասարությունից և ենթակայությունից խուսափելուն, ինտեգրատիվ անձնային մակարդակում՝ իբրև բնավորության գիծ՝ դրսևորվելով իշխելու, ագրեսիայի, եսասիրության, կասկածամտության հակումներով [46, էջ 140-142]:

Որոշ հետազոտողներ համարում են, որ վտանգ և իշխանական իրավասություններ ենթադրող գործունեությունը նպաստում է աշխատակիցների մոտ ագրեսիվ վարքառճի դրսևորմանը: Ոստիկանի աշխատանքը պահանջում է ֆիզիկական ուժ, դիմացկունություն, ակտիվություն և ռիսկի հակում, միաժամանակ, նման որակներ ունեցող անձինք հաճախ նաև ագրեսիվ են լինում: Ոստիկանների մոտ մեծ հավանականությամբ կարող է դրսևորվել նաև վարքի ագրեսիվ մասկուլինային կարծրատիպ: Վերածվելով անձնային հատկության՝ ագրեսիվությունը դառնում է մասնագիտական ձևախեղման՝ իրեն բնորոշ անցանկալի հետևանքներով [94]:

Ոստիկանի մասնագիտական գործառույթների կատարումը պահանջում է հաղորդակցման զարգացած հմտություններ, որոնք ներկայացնում են կոմունիկատիվ բանիմացությունը՝ հուսալի գործունեության համար անհրաժեշտ գիտելիքների, կարողությունների, ունակությունների, դրդապատճառների ամբողջությունը: Գրականության մեջ

նշվում են ոստիկանից պահանջվող բազմաթիվ որակներ՝ հաղորդակցման մասնակիցների հետ հոգեբանական կապ հաստատելու և պահպանելու, ծագած արգելքները հաղթահարելու, ըստ իրավիճակի շփման ոճը փոխելու ունակություններ, հաղորդակցման միջոցների տիրապետում, խոսքի զարգացած մշակույթ, քաղաքավարություն, բարյացակամություն, ճկունություն, կոմունիկատիվ տուլերանտություն և այլն [56; 101; 113]: Բացի այդ, հաղորդակցման գործընթացում մարդկանց վրա ներազդելու համար ոստիկանը պիտի դրսևորի բարձր ինտելեկտ, կամային հատկանիշներ, մարդկային գրավչությունը որոշող անձնային որակներ: Աշխատանքի հոգեբանական երանգների բազմազանության մեջ կողմնորոշվելու ունակությունը, հոգեբանական մտածելակերպը բնութագրում է ոստիկանի մասնագիտական վարպետությունը [24; 31; 44]:

Հաղորդակցման գործընթացի գրագետ կառուցումը, մարդկանց վարքի ճանաչումը և կանխատեսումը և այլն իրավապահ մարմինների աշխատակցի գործունեության անհրաժեշտ պայմաններից են, որոնց արդյունավետությունը կախված է սոցիալ-հոգեբանական դիտողականությունից, սոցիալական ընկալման կարողություններից և հատկապես սոցիալական ինտելեկտից: Վերջինս չմարդ-մարդ, տիպի մասնագիտություններում կարևոր հատկություն է և պայմանավորում է սոցիալական ճանաչման, փոխազդեցության և հարմարման գործընթացների հաջողությունը, հանդես է գալիս որպես անձի հաղորդակցական կարողությունների իմացական բաղադրիչ [4]:

Անդադար սոցիալական վերահսկողության ներքո ընթացող գործունեության պայմաններում ոստիկանից պահանջվում է մոբիլիզացում և իր հոգեբանական ներուժի մշտական բարձր կենտրոնացածություն [47; 129]: Ինքնակարգապահությունը, դիտողականությունը և զգոնությունը կարևոր մասնագիտական որակներ են յուրաքանչյուր ոստիկանի համար, բայց հնարավոր են դեպքեր, երբ դրանք վերածվեն կասկածամտության, չհիմնավորված զգուշավորության՝ նպաստելով մասնագիտական ետաճի և ապակառուցողական վարքի՝ հանգեցնելով մարդկանց հանդեպ անվստահության, կանխակալ վերաբերմունքի, խտրություն դնող վարքի, որը պատճառ է դառնում նաև ոստիկանի կողմից սոցիալական կապերի նեղացման, ինքնամփոփության, մեկուսացման և այլ անցանկալի հետևանքների [94]: Այդ օրինակափոխությունը իրենց աշխատանքներում անդրադարձել են նաև Գ.Ա.Սարգսյանցը և Ի.Յ.Սովկովան [124; 130]:

Թվարենք ևս մի քանի հոգեբանական առանձնահատկություններ, որոնք, որոշ հեղինակների կարծիքով, բնութագրում են ոստիկանի գործունեությունը: Գործունեությանը հատուկ հոգեկան լարվածությունը ոստիկանից պահանջում է վստահություն, խիզախություն, անձնուրացություն, վտանգ ենթադրող իրավիճակներում գործելու պատրաստակամություն և այլն [35; 113; 123; 130]: Հետազոտությունները բացահայտել են, որ նման իրավիճակներում գործունեության հաջողությունը և անխափանությունը որոշվում է անձի հոգեբանական կայունությամբ և հուսալիությամբ՝ հուզականային և անձնային հատուկ որակներով: Այն որոշում է անձի կայունությունը տևական ֆիզիկական և հոգեկան գերբեռնումների պայմաններում, դժվար իրավիճակների սթրեսածին ներգործության հանդեպ՝ ապահովելով բարձր աշխատունակություն, դիմացկունություն և գործունեության արդյունավետությունը պահպանելու ունակություն [45; 129]:

Ոստիկանի մասնագիտությունը պահանջում է կարևոր հոգեկան որակների դրսևորում: Ոստիկանի մասնագիտական գործառնության ընթացքում կարևորվում են մտածողությունը, հիշողությունը, ուշադրությունը, երևակայությունը՝ դրանց ակտիվ դրսևորումը: Ոստիկանի իմացական կարևոր որակներից են մտածողության խորությունը, ճկունությունը, քննադատականությունը, կանխատեսելու կարողությունը, հուզական և սոցիալական ինտելեկտը, մտքի վերլուծահամադրական կերտվածքը: Հետազոտությունների ամփոփումից պարզ է դառնում, որ պահանջվում է զարգացած երևակայություն, խորաթափանցություն, ծավալուն հիշողություն, կամային և կենտրոնացած ուշադրություն, ճշգրիտ ընկալում, ճկուն մտավոր աշխատունակություն, որոշման հրատապություն և այլն [35; 44; 48; 119; 123]:

Ոստիկանի կարևոր անձնային բնութագրերը պայմանավորված են նրա դրդապատճառային ոլորտով, որը ներառում է պահանջմունքների, շարժառիթների, արժեքային կողմնորոշումների համալիր՝ որոշելով նրա վարքի և գործունեության ուղղվածությունը: Մասնագիտական մոտիվացիան ներառում է անձի դրդապատճառային ոլորտի այն հոգեբանական բաղադրիչները և առանձնահատկությունները, որոնք հանդես են գալիս որպես ոստիկանի պրոֆեսիոնալիզմի ձևավորման, մասնագիտական աճի ներքին նախադրյալներ [110, էջ 105-110]: Մեծ է ոստիկանի սոցիալապես կարևոր այնպիսի շարժառիթների դերը, ինչպիսիք են ազնվությունը, սկզբունքայնությունը, արդարամ-

տությունը, պարտքի զգացումը, բարեխղճությունը, ինքնիրացման մոտիվացիան և այլն [113; 119]: Մասնագիտական վարքում կարևոր են գործունեության ոչ միայն արտաքին, այլև ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառները, որոնք պայմանավորում են անձի ներդաշնակ և լիարժեք զարգացումը, ազդում են անձնային որակների դրսևորման վրա՝ ապահովելով գործունեության արդյունավետ իրականացումը [3]:

Ոստիկանության գործունեության բացառիկ բարդությունը բարձր պահանջներ է ներկայացնում յուրաքանչյուր ոստիկանի պատրաստականությանը՝ միաժամանակ հակադարձ ներգործելով ոստիկանի՝ որպես գործունեության սուբյեկտի վրա՝ զարգացնելով նրա գիտելիքները, հմտությունները, կարողությունները և ընդունակությունները, ձևավորելով բնավորության որոշակի գծեր [113, էջ 578]:

Աշխատանքի պայմանները և մասնագիտական միջավայրն իր առարկայական և սոցիալական ենթակառուցվածքների հետ մարդու վրա գործում են որոշակի ազդեցություն՝ ձևավորելով կամ ձևախեղելով նրա անձը: Այդ գործոններից են աշխատանքի օբյեկտը, միջոցները, պայմանները, հոգեբանական մթնոլորտը, միջանձնային հարաբերությունները և այլն, որոնք առանձնացվել են մի շարք հեղինակների կողմից [47; 76; 93; 132]: Համարվում է, որ մասնագիտական դերի տևական կատարումը, անձի պաշտոնական դիրքը, մասնագիտական միջավայրը, ինչպես նաև հասարակական դաստիարակության համակարգը և այլն անդրադառնում են դրա սուբյեկտների անձնային որակների, արժեքային կողմնորոշումների, դրդապատճառների, մարդկանց հանդեպ վերաբերմունքի, մտածելակերպի, վարվելակերպի և այլնի վրա [23; 82; 83]:

Հատկանշական է, որ ոստիկանի աշխատանքը մշտապես ուղեկցվում է սթրեսներով և բացասական հուզական վիճակներով, որոնց աստիճանական կուտակումը հանգեցնում է մասնագիտական ձևախեղումների, երբ հյուծվում են օրգանիզմի հոգեֆիզիոլոգիական պաշարները՝ հրահրելով անձի և գործունեության բացասական փոփոխություններ [75, 130; 150]: Գործունեության բնույթը, աշխատանքի պայմանները, ոստիկանի մոտ խթանում են սթրեսի զարգացումը: Մասնագիտական սթրեսները հանգեցնում են չայրման, համախտանիշի՝ որպես անձնային ձևախեղման, որը դրսևորվում է բացասական հոգեկան ապրումներով՝ կապված բարձր հուզական հագեցածությամբ կամ կոգնիտիվ բարդությամբ տևական և ինտենսիվ միջանձնային հարաբերությամբ:

յունների հետ [75]: Ոստիկանի անձի մասնագիտական ձևախեղումը դրսևորվում է գործունեության արդյունավետության անկմամբ՝ ուղեկցվելով ընկալման, հակազդման և հարաբերությունների ստերեոտիպացմամբ, հուզական, անձնային և կոմունիկատիվ տարբեր խնդիրներով ինքնիրացման գործընթացի խաթարումներով և այլն [128, էջ 10]:

§Մարդ-մարդ՝ տիպի մասնագիտությունների հոգեբանական բովանդակությունը նկարագրված է բազում հեղինակների մոտ: Այդ տիպին պատկանող մասնագետները, առավել ևս, եթե որոշակի իշխանություն ունեն այլ մարդու հանդեպ, շատ ավելի են ենթակա մասնագիտական ձևախեղման վտանգին: Այդ օրնաչափությունը ակնհայտ է ոստիկանի, բժշկի, մանկավարժի, լրագրողի և այլ մասնագետների պարագայում [12; 47; 105]: Հանցավոր աշխարհի հետ հաճախակի շփումները ազդում են ոստիկանի անձի վրա հոգեբանական տարբեր մեխանիզմների՝ նույնացման, ապրումակցման, նմանակման, ներշնչման միջոցով, քանզի այլ մարդու հետ շփումը աշխատանքի սուբյեկտի վրա հակադարձ ազդեցություն է գործում, դրսևորվում է աշխատանքի օբյեկտի դերի մեջ ճմտնելով երևույթը, ինչը վտանգում է մասնագետի հոգեկան առողջությունը [47; 128]: Աստիճանաբար ոստիկանը սկսում է սթրեսներին հակազդել առանց հույզերի: Ի հայտ է գալիս ապանձնայնացման երևույթը՝ գործունեության սուբյեկտների հանդեպ բացասական, քամահրական, դաժան վերաբերմունքը՝ խաթարելով մարդկանց հետ հարաբերությունները: Հաճախ ոստիկանների գործունեության ընթացքում հանդիպում են չարաշահումներ, որոնց պատճառն են մասնագիտության պահանջներին ոչ համապատասխան անձնային որակները [66; 75, 94; 130; 150; 155]: Նշվում է նաև, որ մասնագիտության ազդեցության տակ անձի մոտ առաջանում է միակողմանի մասնագիտական պերցեպցիա, այլ մարդն ընկալվում է մասնագիտության դիտակետից՝ իբրև հիվանդ, կասկածյալ և այլն, հետո նոր՝ որպես անհատ, անձ [47; 49]: Ոստիկանների մոտ հաճախ ձևավորվում է ճասոցիալ պերցեպցիայի՝ համախտանիշը, որի դեպքում քաղաքացիներն ընկալվում են որպես հնարավոր իրավախախտներ [117, էջ 83]:

Ավելին, այդ աշխատանքը բարենպաստ հող է ստեղծում աշխատակցի բարոյական որակների աղավաղման համար, անձի մոտ զարգացնում է հիվանդագին մտածողություն՝ ի վերջո հանգեցնելով մասնագիտական չափանիշային: Աշխատակիցը աշխարհին սկսում է նայել մի տեսանկյունից, նրա մտածողությունը զարգանում է մի

ուղղությամբ: Այդ ամենը դրսևորվում է ոչ միայն ծառայության ընթացքում, այլև խոչընդոտում է նրա հարմարումը հասարակության մեջ անգամ ծառայությունից ազատվելուց հետո [124, էջ 210-211]:

Իրավապահ մարմինների աշխատակիցների հոգեբանական ներուժը համարվում է անձի ակտուալիզացված և դեռևս ոչ ակտիվ հոգեբանական որակների համալիր, որոնք կարող են գործի դրվել մասնագիտական գործունեության մեջ: Հոգեբանական ներուժի հոգետեխնոլոգիական ենթահամակարգը, ներառելով մասնագիտական պատրաստվածության, մտավոր, դրդապատճառային, հոգեվիճակների բաղադրիչները, կոչված է ապահովել պաշտոնական պարտականությունների ռացիոնալ կատարումը՝ ցույց տալով, թե ինչպիսի մասնագետ է կամ ինչպիսին կարող է դառնալ տվյալ աշխատակիցը, ինչ հոգեբանական փոփոխականներ պետք է ակտիվացվեն այս կամ այն խնդրի իրականացման համար: Հոգեբանական ներուժի անձնային ենթահամակարգը, ներառելով հոգևոր-բարոյական, հիմնային արժեքները, համոզմունքները, իմաստները, պահանջմունքները, հետաքրքրությունները և այլն, ապահովում է կենսագործունեության նպատակների և արժեքների համակարգը՝ ցույց տալով, թե ինչպիսի անձ է տվյալ աշխատակիցը և ինչպես է դա անդրադառնում նրա գործունեության վրա [147, էջ 345]:

Առհասարակ, վտանգավոր մասնագիտությունների ոլորտում պրոֆեսիոնալիզմը, որը համարվում է մարդու անձնային, աշխարհայացքային, գործնական, մասնագիտական և բարոյական որակների համակարգային ամբողջություն, հիմնվում է պատասխանատվության, արիության, ինքնաքննադատականության, սոցիալական ուղղվածությամբ դրդապատճառների և անձնային այլ որակների վրա [129]:

Այսպիսով, ոստիկանի գործունեության յուրահատկությունները, հատուկ պահանջներ ներկայացնելով նրա անձնային որակներին, պայմանավորում են ոստիկանի՝ որպես մասնագիտական գործունեության սուբյեկտի անձնային հատկությունների ձևավորումն ու դրսևորումը: Ոստիկանի մասնագիտական կարևոր որակների բացակայությունը կամ ոչ բավարար զարգացածությունը կարող են խոչընդոտել նրա պարտականությունների կատարմանը, ներազդել գործունեության հուսալիության վրա, հանգեցնել անձի մասնագիտական ձևախեղումների, որոշակիորեն անդրադառնալ ոստիկանի կերպարի վրա:

1.5. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԿԵՐՊԱՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՎ ԴՐԱ ՎՐԱ ԱՆԴՐԱԴԱՐՁՈՂ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ

Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հուսալիության վրա վճռորոշ ազդեցություն ունի նրա մասնագիտական կերպարը: Ինչպես հայտնի է, արդի պայմաններում կերպարն է որոշում կողմերի փոխազդեցության արդյունքը, քանի որ օբյեկտի՝ մարդու կամ կազմակերպության բարդ կերպարի կառուցումը փոխարինվում է իմիջով, որն արտացոլում է օբյեկտի հիմնական գծերը [134]:

Գրականության մեջ իմիջ հասկացությունը (հետայսու՝ կերպար) տարբեր կերպ է մեկնաբանվում՝ առավել հաճախ դիտարկվելով որպես սոցիալական օբյեկտի հանդեպ վերաբերմունք, կարծիք, սոցիալական դիրքորոշում, ներսուբյեկտային փոխազդեցություններում սուբյեկտի խորհրդանշական կերպար, արժեքային կարծրատիպի տեսքով ամրագրված և հուզականորեն երանգավորված կերպար, տեսողական կերպար և այլն [43; 74; 104; 106; 111; 136]: Ինչ վերաբերում է ոստիկանի կերպարին, ապա այս հարցը շատ է կարևորվում մեր երկրում: Ոստիկանի կերպարը մեկնաբանվում է որպես մարդկանց կարծիքը գնահատվող օբյեկտի՝ ոստիկանի տարաբնույթ հատկանիշների վերաբերյալ, որն արտացոլում է իրավակարգի պահպանի մասին պատկերացումները [59; 134]: Ոստիկանության կերպարը դիտվում է որպես առանձին անձանց և տարբեր սոցիալական խմբերի՝ արդեն առկա և կրկին ձևավորվող ինքնաբուխ և նպատակաուղղված պատկերացումների՝ գիտելիքների և գնահատականների դինամիկական ամբողջություն ոստիկանության՝ իբրև մասնագիտացված պետական մարմնի բնութագրերի մասին, որն ունի հասարակության մեջ իրավակարգի ապահովման լիազորություններ, այդ թվում նաև հարկադրանքի օրինական միջոցներ [36]:

Խնդրո առարկայի վերաբերյալ տեսական նյութի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ոստիկանի, իրավապահ ոլորտի մասնագետների կերպարն ուսումնասիրած հեղինակները անդրադարձել են հիմնականում այնպիսի հարցերի, ինչպիսիք են ոստիկանության՝ որպես պետության ուժային կառույցի հեղինակության և վարկանիշի, ոստիկանի ընկալման կարծրատիպացման, այդ կերպարի ձևավորման առանձնահատկութ

յունների և դրա ձևավորման վրա ազդող գործոնների ու փոփոխականների և մի շարք այլ խնդիրների հետազոտությանը [36; 52; 53; 59; 125; 126; 127; 134; 147]:

Գրականության մեջ տարբեր կարծիքներ կան ոստիկանի կերպարի վրա անդրադարձող սոցիալ-հոգեբանական գործոնների վերաբերյալ: Այսպես, Ռ.Վ.Չերկասովը այդպիսիք է համարում բնակչության կողմից ոստիկանությանն իբրև պատժիչ մարմնի ընկալումը, հասարակության մեջ հանցավոր աշխարհի բարքերի տարածումը [141]: Տ.Վ.Ագապովան ոստիկանության կերպարի կառուցվածքը կազմող գործոններից է համարում բնակչության կողմից իրականության ընկալման, հանրային իրավագիտակցության յուրատիպությունը [36]: Ա.Ա.Սեմիկը ոստիկանի անձնավորված կերպարի պատճառներ է դիտում արտաքին հատկանիշները (հագուստ, վարվելակերպ և այլն), սոցիալ-հոգեբանական բանիմացությունը, մասնագիտական ձևախեղումը, Ես-պատկերը, իմացական և արժեքային ոլորտները, մենթալությունը՝ ոստիկանության մասին բնակչության մոտ ձևավորված պատմական պատկերացումները և այլն [126; 127]: Ոստիկանի կերպարի վրա ազդող սոցիալ-հոգեբանական գործոններից հետազոտողները թվում են նաև ոստիկանի գործունեության ցուցանիշները, անձնական և մերձավոր շրջապատի փորձը, զանգվածային լրատվամիջոցները, ֆիլմերը, ոչ պաշտոնական բնույթի տեղեկությունները, որոնք բնակչության մոտ ձևավորում են չաղետալի գիտակցություն՝ խաթարելով ոստիկանի ընկալումը և այլն [36; 59; 100; 125; 127; 134; 147]:

Յուրաքանչյուր մասնագիտության հանրային գիտակցությունը վերագրում է որոշակի հատկություններ՝ ստեղծելով մասնագետի որոշակի տիպար: Տարբերում են անձի դրական մասնագիտական կերպարը ձևավորող հինգ բաղադրիչ՝ կոմպետենտություն, ինքնավստահություն, վստահություն, կայունություն, վերահսկում [111, էջ 269]: Մասնագիտական կարիերան պայմանավորված է հոգևոր ու բարոյական ներուժի զարգացման մակարդակով: Անձնային որակների զարգացումը իմիջավորման գործընթացում նպաստում է դրական անձնային աճին, մասնագիտական հաջողությանը, անհատի ինքնիրացմանը: Գրավիչ մասնագիտական կերպարի ստեղծման կարևոր պայմաններից նշվում են ոգեկանությունը, բարոյականությունը, գործնական և լիդերական որակները, կոնֆլիկտները հարթելու, հաղորդակցական ունակությունները, հարմարողականությունը, բարյացակամությունը և այլն [139]:

Ըստ Ա.Վ.Տաբանի, ոստիկանի կերպարը հիմնվում է անձի այն բնութագրերի վրա, որոնք համապատասխանում են տվյալ հանրային պահանջներին և ծառայում են իբրև ոստիկանի սոցիալական նույնացման միջոց: Ոստիկանի կերպարում էական են նրա արտաքին տեսքը, մտածելակերպը, արարքները, գործնական և անձնային, հատկապես բարոյական որակները: Ընդ որում, մասնագիտական որակների զարգացման բարձր գնահատումը մի կողմից դրականորեն լրացնում է ոստիկանի կերպարը, մյուս կողմից այն կարող է միակողմանի դարձնել՝ ոստիկաններին վերածելով կարողությունների և հմտությունների հավաքածուով անդեմ զանգվածի [134, էջ 49-53]:

Ոստիկանի կերպարը ներառում է բարոյական, մշակութային և հոգեբանական բնութագրեր, որոնց հանդիպում է քաղաքացին ոստիկանի հետ առնչվելիս [59]: Պետք է նշել, որ ոստիկանի բոլոր գործողությունները լսարանի մոտ իմիջային շարժընթաց են ծնում [36]: Այս տեսանկյունից ոստիկանի կերպարում մեծ նշանակություն ունի նրա կողմից ծառայողական էթիկայի և վարվելակերպի կանոններին հետևելը, ինչը ազդում է հանրային կարծիքի վրա՝ ապահովելով հասարակության վստահությանը, հարգանքին և աջակցությանը արժանանալու՝ ոստիկանի բարոյական իրավունքը: Էթիկայի նորմերից, վարվելակերպի ընդունված կանոններից շեղումները անդառնալիորեն վնասում են ոստիկանության հեղինակությանը և վարկանիշին [24; 115; 153]: Գրականության մեջ նշվում է, որ մասնագետների կերպարները արտացոլում են տվյալ բնագավառի մասնագիտական մշակույթի զարգացման մակարդակը, մասնագիտական արժեհամակարգը, ինչպես նաև այն, թե ինչպես է մասնագիտական խումբը կատարում հասարակության ներկայացրած պահանջները [53, էջ 3]:

Կերպարը դիտարկելիս հարկավոր է անդրադառնալ նաև այնպիսի բաղկացուցիչների, ինչպիսիք են արտաքին տեսքը, առարկայական միջավայրը, անձի արտաքինի ձևավորմանը, հատկապես հագուստին: Կոստյումը որպես տեղեկատվական-գործառութային և տեղեկատվական-նշանային կառույց շրջապատին որոշակի տեղեկություն է հաղորդում այն կրողի մասին՝ ձևավորելով նրա կերպարը [73]: Առհասարակ, կերպարի վերաբերյալ առաջին զուգորդությունները կապում են արտաքին տեսքի և հագուստի հետ. որոնք մատնանշում են կոնկրետ դերը և մտնում են դրա կատարման համար անհրաժեշտ խորհրդանշանների պահանջվող հավաքածուի մեջ [111]: Ոստիկանի

համագգեստը, տարբերանշանները ենթագիտակցական ներգործություն են ունենում շրջապատի վրա՝ տեղեկություն հաղորդելով այն կրողի սոցիալական դերի և կարգավիճակի, ուժի և հեղինակության մասին, ակտիվացնելով ոստիկանի վերաբերյալ մարդու կարծրատիպերը և ձևավորված վերաբերմունքը [154]:

Համարվում է, որ ոստիկանի ընկալման վրա մեծ ազդեցություն ունեն բնակչության սոցիալական պատկերացումները [126]: Սոցիալական պատկերացումները միջանձնային հաղորդակցման արդյունք են, ներառում են սոցիալական կարծրատիպեր և դիրքորոշումներ և ընդունված են սոցիալական խմբի կողմից [21]: Կերպարի ընկալումը իրականանում է սոցիալական ընկալման օրինաչափություններով, իսկ ինչպես հայտնի է, սոցիալական ընկալումը փոխադարձ բնույթ ունի և կախված է ընկալողի, ընկալվողի և ընկալման իրավիճակի յուրահատկություններից [49]:

Տ.Ա.Բոնդարենկոն գրում է, որ ոստիկանի կերպարի հիմքում ընկած է նրա ընկալման կարծրատիպացումը: Ոստիկանի կարծրատիպը նրա վերաբերյալ կենցաղային գիտակցությանը բնորոշ պարզեցված, սխեմատիկ, մասամբ աղճատված և կայուն պատկերացումն է, որում ամրագրված են նրա որոշ, երբեմն անէական գծեր: Այն արտացոլում է ոստիկանի հուզականորեն երանգավորված, պարզունակ կերպարը: Ոստիկանի կարծրատիպը կախված է նախապաշարմունքներից՝ որպես կարծիք կամ վերաբերմունք, որը հիմնավորված չէ փաստերով, բացասական երանգ ունի և նշանակում է անձնական հակակրանք, թշնամանք այլ սոցիալական խմբի հանդեպ [52; 53]:

Բնակչության կողմից ոստիկանի ընկալման բնույթը անդրադառնում է ոստիկանի արժեքափմաստային ոլորտի, Ես-պատկերի, ինքնագնահատականի, ըստ այդմ՝ կերպարի վրա [127]: Կերպարը թույլ է տալիս մարդուն իրագործել իր Ես-հայեցակարգը սոցիալական դերերի կատարման միջոցով՝ շրջապատին ներկայացնելով անձի, նրա վարքի և հարաբերությունների յուրատիպությունը: Անձը սոցիալական ամրապնդում է ստանում՝ արդարացնելով իր վարքին հասցեագրված սպասելիքները, որոնց համապատասխանելու ձգտման արդյունքում ձևավորված կերպարը ներանձնային կոնֆլիկտներ է ծնում, իսկ նման չպարտադրված՝ վարքի համար ստացած ամրապնդումը բավականություն չի պատճառում անձին [149]:

Ա.Ա.Կայլուժինին կերպարի ձևավորման գործընթացում կարևորում է սոցիալական ուշադրության գործոնը: Մարդու կերպարում ինտեգրվում են նրա մասնագիտական, սոցիալ-հոգեբանական, զուտ հոգեբանական բնույթի, ինչպես նաև արտաքին տեսքը բնութագրող տարբեր հատկանիշներ, որոնք կարող են ընկալվել անմիջականորեն կամ միջնորդավորված եղանակով [74]: Կերպարի նախատիպի՝ օբյեկտի մասին ուղղակի կերպարաստեղծ տեղեկությունը ստացվում է դրա հետ անմիջական շփման դեպքում, իսկ անուղղակի կերպարաստեղծ տեղեկությունը լսարանին է հասնում այլ մարդկանց միջոցով, ում մոտ արդեն ձևավորվել է օբյեկտի կերպարը: Կերպարի ձևավորման գործում մեծ տեղ ունեն կեղծ կերպարաստեղծ տեղեկությունները՝ լուրերը, մտացածին պատմությունները և այլն: Ընդ որում, որքան շատ է լուրի բովանդակությունը համընկնում կերպարի նախատիպի մասին մարդու ունեցած նախնական պատկերացման հետ, այնքան ավելի են դրանք ընդունվում իբրև ճշմարտություն [104, էջ 35-36]: Այսպիսով, ուստիկանության մասին ուղղակի տեղեկություն քաղաքացիներն ստանում են ուստիկանների հետ անմիջական փոխազդեցության փորձի հիման վրա կամ ուստիկանին հետևելու միջոցով:

Համարվում է, որ մարդու կերպարի ձևավորման վրա ազդում են տարաբնույթ գործոններ, որոնք պայմանավորված են, ասենք, ընկալման օբյեկտով, հատկապես նրա անձնային որակներով, մարդու ընկալման և գնահատման հոգեբանական մեխանիզմներով, սոցիալ-հոգեբանական բնորոշ միջավայրի ու մթնոլորտի յուրահատկություններով և այլն: Այս գործընթացում ահռելի նշանակություն ունեն նաև կերպարն ընկալող անձի սոցիալ-հոգեբանական տարաբնույթ բնութագրերը՝ նրա դերն ու կարգավիճակը, դիրքորոշումները, արժեքադրդապատճառային համակարգը և այլն [62, էջ 202]:

Ուստիկանի կերպարն ունի այնպիսի շերտեր, որոնք անգիտակցաբար են ընկալվում: Որոշ անգիտակցական դիրքորոշումներ կապված են գնահատողի անհատական առանձնահատկությունների հետ, մյուսները՝ զանգվածային կարծրատիպերի հետ, մի մասն էլ բխում են տվյալ մշակույթի համար ընդհանուր խորքային պատկերացումներից: Պետական ծառայողի կարծրատիպի ձևավորումը կապված է կոլեկտիվ անգիտակցականի աշխատանքի հետ: Հիմնվելով որոշակի արքեստիպերի վրա՝ այն փոխանցում և վերարտադրում է բացասական կարծրատիպեր, որոնք տրված են

երկրում պետական իշխանության սուբյեկտի և օբյեկտի միջև պատմականորեն ձևավորված հարաբերությունների բնույթով [52, էջ 4]:

Հետազոտողները ուստիկանության մասին կարծիքների ձևավորման և տարածման, ուստիկանի կերպարի վրա անդրադարձող գործոնների շարքում առանձնակի տեղ են հատկացնում զանգվածային լրատվամիջոցներին [36; 59; 91; 100; 125; 127; 134; 141]: Գ.Գ. Պոչեպցովը կերպար-հեղինակության մասին խոսելիս նշում է, որ, ապրելով ոչ միայն իրական, այլև այսպես կոչված սիմվոլիկ աշխարհում, մարդը հաճախ հակազդում է հենց կերպարին, ոչ թե իրականությանը՝ օբյեկտի կերպարը ձևավորելով զանգվածային լրատվամիջոցների ազդեցությամբ [111, էջ 15]: ԶԼՄ-ների միջոցով արտացոլվում և փոխվում են մարդկանց պատկերացումները հասարակական-քաղաքական երևույթների, այդ թվում նաև կերպարի վերաբերյալ [22]:

Սոցիալական աշխարհի կերպարի կառուցման գործում ԶԼՄ-ներին վճռորոշ դեր է հատկացվում՝ հանդես գալով իբրև զանգվածային գիտակցության ձևավորման ուղիներ և նպաստելով դիրքորոշումների, արժեքային կողմնորոշումների համակարգի մշակմանը: ԶԼՄ-ների զարգացման արդի փուլում տեղեկատվական ազդեցության հնարավորությունները էապես աճել են՝ հիմնվելով հոգեբանական մի շարք մեխանիզմների՝ նույնացման, առասպելացման, հաղորդագրության համատեքստի հուզականացման միջոցով ներշնչման և այլնի վրա [140]: ԶԼՄ-ները նպաստում են կարծրատիպերի տարածմանը ընկալման օրինաչափությունների գործածման շնորհիվ, երբ անընդհատ կրկնվող կերպարը՝ կարծրատիպը, արագ յուրացվում է՝ վերածվելով անհատական կամ զանգվածային գիտակցության տարրի: Տեղեկատվություն սպառողի իմացական կառույց մտնելով՝ կարծրատիպը ենթարկվում է երկակի աղավաղման. նախ այն մատուցվում է ԶԼՄ-ների տեսանկյունից, ապա կերպարն ընկալող անձը լրացնում է այն սեփական փորձի կամ այդ տեղեկության՝ կենցաղային դատողությունների հետ համընկնման հիման վրա: Այսպես, ԶԼՄ-ները առաջարկում են տարբեր մասնագիտությունների ներկայացուցիչների (գրոթոինակ՝ ուստիկանի) պատրաստի կերպարներ՝ ամրապնդելով և տարածելով դրա մասին աղճատված պատկերացումներ [40]:

Ուստիկանի մասին տեղեկություններին քաղաքացիները տալիս են երեք տիպի հուզական հակազդում. ա) հուզական վիճակ՝ կապված հանցավորությունից վախի և

դրա դեմ պայքարում ոստիկանների անկարողության հետ, բ) վրդովմունք՝ կապված ոստիկանների ոչ իրավաչափ գործողությունների հետ, գ) ոստիկանների հանդեպ դրական՝ հպարտության, հիացմունքի, կարեկցանքի զգացումներ: Սակայն բնակչության հաղորդակցական վարքում այդ հուզական հակազդումները չեն նպաստում ոստիկանի դրական կերպարի ձևավորմանը [91]: Բանն այն է, որ հաղորդակցումը ռեցիպիենտի մեջ առաջացնում է երկու խումբ զգացումներ՝ մերձեցնող, որոնք ներառում են միավորումից մարդկանց մոտ առաջացող դրական ապրումները, և բաժանող՝ ներառելով մարդկանց հեռացնող զգացումներ [140, էջ 32]: Ոստիկանների մասին ՁԼՄ-ների նյութերի առաջացրած հույզերը, հիմնականում բացասական երանգավորում ունենալով, բաժանող են և ունակ են խորացնելու ոստիկան-քաղաքացի օտարումը, քանզի նպաստում են հասարակության մոտ ոստիկանի բացասական կերպարի ձևավորմանը:

Կերպարի մեջ արտացոլվում են հասարակության սպասելիքները և պատմական հիշողության տարրերը: Ա.Ա.Սեմիկը համարում է, որ ոստիկանի կերպարը պատմական բնույթ ունի և կրում է ավանդույթների, սովորությունների, բարքերի, մշակույթի և կենսակերպի կնիքը: Այն կապված է ինչպես ոստիկանի մասնագիտական որակների, այնպես էլ մենթալության հետ: Դիտարկելով հանրային գիտակցության մեջ ոստիկանի սոցիալ-հոգեբանական կերպարը՝ հեղինակը մատնանշում է դրա երկատվածությունը, որն արտահայտվում է մի կողմից հանության ենթագիտակցական մերժման և մեղադրական միտումների մեջ, մյուս կողմից՝ ոստիկանի հերոսականացված և գեղարվեստական կերպարների հանրահայտությամբ: Ոստիկանի կերպարին բնորոշ այդ հակասականությունը առաջացնում է իմացական աններդաշնակություն, որի հետևանքով հաճախ մերժվում է ոստիկանի մասին դրական տեղեկատվությունը՝ ավելի ուժեղացնելով բացասական կարծրատիպերի ազդեցությունը [126; 127]:

Ա.Վ.Սախնոն ևս գտնում է, որ արդի հասարակության մեջ կարգի պահապանի արքեստիպը ներքուստ հակասական է: Ըստ նրա, խորհրդային հասարակության սոցիալական կյանքի յուրատիպությունը հանգեցրել է կարգի պահապանի կանոնի մեկնաբանության ներքին հակասականությանը՝ իրավապահ ոլորտի աշխատակցի գործունեության մեջ համատեղելով պրոֆեսիոնալիզմը և մարդասիրությունը: Հեղինակը գտնում է, որ հանրային գիտակցության մեջ կարգի պահապանի իդեալական տիպ է

հանդիսանում խորհրդային մշակութային կանոնը՝ որոշելով միլիցիայի գործունեության գնահատումը և ազդելով դրա մասնագիտական մշակույթի վրա: Ըստ հեղինակի հետ-խորհրդային հասարակության վերափոխումները բերել են կարգի պահապանի կանոնի դեկոնստրուկցիայի և նրա տարանջանակ կերպարների ձևավորման, որոնք համընկնում են բացասական հերոսի տիպարի հետ, ով խաթարում է իրավակարգի մարմինների և հանրության միջև ձեռք բերված վստահությունը և փոխըմբռնումը [125]:

Ոստիկանի կերպարի վրա էական ազդեցություն կարող է գործել մասնագիտական ձևախեղումը՝ դրան բնորոշ մասնագիտական կոշտ դիրքորոշումներով, իշխանության չարաշահումով, ինքնավերահսկողության թուլացմամբ, անտարբերությամբ, երբ ծառայողական նորմերի խախտումները արդարացնում են հանցավորության դեմ պայքարի նպատակներով և այլն [126; 127]:

Ոստիկանի կերպարը պայմանավորված է նաև ոստիկանության կազմակերպչական առանձնահատկություններով [36; 147]: Ինչպես նշվում է, ցանկացած կազմակերպություն ունի կերպար, որն ուզում է փոխանցել հանրությանը [111]: Կազմակերպության կերպարը ներառում է նկարագրական (արտացոլում է դրա մասին ողջ տեղեկատվությունը) և գնահատող բաղադրիչներ (ներառում է հույզեր, պատասխան հակազդումներ), որոնց վրա ազդում են թիրախային խմբերի փորձը և ընկալման կարծրատիպերը [136]:

Կազմակերպության կերպարը կախված է դրա գործունեությունը բնութագրող մի շարք հատկանիշներից, ինչպիսիք են անձնակազմի կերպարը (աշխատակիցների ֆիզիկական, սոցիալ-հոգեբանական տվյալները, մշակույթը, պրոֆեսիոնալիզմը, անձնային որակները և այլն), կազմակերպության սոցիալական կերպարը (կազմակերպության դերի մասին տարբեր սոցիալական խմբերի պատկերացումները), կազմակերպության գործնական մշակույթը և ոճը, սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը և այլն, արտաքին ատրիբուտիկան (կազմակերպության վիզուալ կերպարը՝ շինություններ, փոխադրամիջոցներ, համազգեստ, ֆիրմային սիմվոլիկա և այլն) և այլն [95]:

Ոստիկանության՝ իբրև գործունեության հատուկ ոլորտով պետական կառույցի կերպարը ձևավորվում է դրա գործունեության մասին հանրության տարբեր խմբերի ունեցած տեղեկության հիման վրա: Այդ գործընթացն իրականանում է երկու ուղղությամբ

յամբ. մի կողմից պատկերացում է ստեղծվում առանձին աշխատակցի մասին՝ այն տարածելով ողջ կազմակերպության վրա, մյուս կողմից կազմակերպության հանդեպ վերաբերմունքը փոխադրվում է առանձին աշխատակցի կերպարի վրա: Ոստիկանության կերպարը ողջ կազմակերպության և առանձին աշխատակիցների կերպարների միասնությունն է, որը ենթադրում է հանրային գիտակցության մեջ առանձին աշխատակցի անձի և գործունեության ընկալման էքստրապոլյացիան ոստիկանության ողջ համակարգի վրա [36]:

Կազմակերպության կերպարը դրա անդամների մոտ ձևավորվում է կազմակերպչական մշակույթի միջոցով՝ որպես կազմակերպչական նորմերի, արժեքների, դիրքորոշումների, ծիսակարգերի, պատմությունների, ավանդույթների, մթնոլորտի, ներկազմակերպչական գործընթացների և այլնի ընկալման արդյունք: Կազմակերպչական մշակույթը թույլ է տալիս կոլեկտիվի անդամներին իրենց մի ամբողջություն զգալ, քանի որ նրանք աշխարհը միանման են տեսնում [111]: Համաձայն Զ.Ֆրեյդի, կազմակերպված, աստիճանակարգված կառուցվածքով զանգվածի մեջ մտնող անհատները միավորվում են մի կողմից առաջնորդի կամ ոգեշնչող գաղափարի, մյուս կողմից՝ զանգվածի այլ անդամների հետ, նույնանում են դրա իդեալական Ես-ի հետ, որն իր անդամների համար ոգեշնչողի դեր է կատարում [137, էջ 795-798]: Անձնական նույնացումը կարևոր է կազմակերպության ներքին կերպարի համար, որի հաջողությունը պայմանավորում են կորպորատիվ ոգին, ուժի, վստահության, հարմարավետության և հուսալիության զգացումները՝ որոշելով աշխատակիցների վերաբերմունքը կազմակերպության հանդեպ [95]:

Կազմակերպչական մշակույթը մեծ դեր ունի ներկազմակերպչական կերպարի կառավարման գործում, որն իր հերթին անդրադառնում է արտաքին կերպարի վրա: Կազմակերպչական մշակույթի բնույթը որոշվում է դրա տիպով: Դերային մշակույթի տիպ ունեցող կազմակերպություններին (որոնց թվին կարելի է դասել նաև ոստիկանությանը) բնորոշ է ըստ աշխատակիցների գործառությանի պարտականությունների կանոնակարգված դերերի բաշխումը: Այս դեպքում կազմակերպությունն աշխատում է կանոնների և ընթացակարգերի համակարգում, որոնց հետևելը երաշխավորում է դրա արդյունավետությունը, իսկ իշխանության հիմնական աղբյուրը հիերարխիկ համա-

կարգում զբաղեցրած դիրքն է [95]: Ոստիկանի աշխատանքի յուրատիպությունը և աշխատակիցների միջև փոխհարաբերությունների բնույթը նպաստում են ուրույն ոստիկանական ենթամշակույթի ձևավորմանը որպես ավանդական մշակույթի արժեհամակարգի վերափոխում մասնագիտական մտածողության ազդեցության ներքո [94]: Կազմակերպչական մշակույթը համարվում է նաև ոստիկանների հերոսական ինքնանույնացման ձևափոխված դրսևորում՝ հանդիսանալով վտանգավոր և ռիսկային մասնագիտությունների ներկայացուցիչների անբաժան բնութագիր [63]: Ոստիկանական մշակույթը դիտարկվում է որպես ոստիկաններին միավորող մի մեխանիզմ, որը կոչված է պաշտպանելու նրանց վտանգավոր և անկանխատեսելի աշխատանքային միջավայրից: Իրենց յուրատիպ մշակույթի ներսում միավորվելով՝ ոստիկանները պատասպարվում են այսպես կոչված «մշակութային վահանով», ինչը պայամանվորում է անձնային նույնանման որակների դրսևորումը: Արդյունքում ձևավորվում է ոստիկանի այն կերպարը, որի հետ գործ է ունենում հասարակությունը, այսինքն՝ հասարակությունը հակազդում է յուրատիպ մշակույթի հետևանքով ձևավորված կերպարին, ոչ թե առանձին ոստիկանի անձնային անհատական առանձնահատկություններին [155]:

Ի մի բերելով գրականության մեջ կերպարի, իմիջի վերաբերյալ պատկերացումները՝ տվյալ համատեքստում այն կարող ենք ձևակերպել իբրև ոստիկանի՝ քաղաքացիների հոգեկանում ձևավորված հուզականորեն երանգավորված կերպար, որի հոգեբանական բովանդակությունը նրա հանդեպ հանրության դիրքորոշումը և վերաբերմունքն է, որ ձևավորվել է ոստիկանության մասին տարածված կարծրատիպերի հիման վրա: Ոստիկանի կերպարը տարաբնույթ գործոնների ազդեցության արդյունք է, ինչպիսիք են նրա անձնային և գործնական որակները, գործունեության յուրահատկությունները, ոստիկանության՝ որպես կազմակերպության սոցիալական դերի մասին պատկերացումները, ինչպես նաև ոստիկանին ընկալող սուբյեկտների տարբեր բնութագրերը, արժեհամակարգը և այլն, որոնք որոշում են ոստիկանին ներկայացվող սոցիալական սպասելիքների համակարգը:

**ԳԼՈՒԽ 2. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁՆԱՅԻՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՓՈՐՁԱՐԱՐԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**2.1. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԵՎ ՄԵԹՈԴՆԵՐԻ
ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ**

Ոստիկանի անձնային առանձնահատկությունները ուսումնասիրելու համար անհարժեշտ է ընտրել այնպիսի մեթոդիկաներ, որոնք կապահովեն հետազոտության օբյեկտիվությունն ու համակարգայնությունը: Դրա համար հարկավոր է ապահովել հետազոտության մեթոդաբանական հիմքերը, դրա փուլայնությունը, համակազմի ճիշտ ընտրությունը:

Ոստիկանի անձնային առանձնահատկությունների գնահատման մեթոդական մոտեցումները որոշվում են՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ միայն անձի ընդգրկումը հասարակական և արտադրական հարաբերությունների համակարգի մեջ և նրա վերածումը գործունեության սուբյեկտի ապահովում է գործունեության հոգեբանական պահանջների և անձի հատկությունների համադրությունը: Գործունեության մեջ անձի ընդգրկման դիրքերից սուբյեկտի հետազոտումը ենթադրում է գնահատել ոչ միայն գործունեության իրականացման համար անհրաժեշտ անձի կայուն և ձևավորված որակները, այլև դրանց հնարավոր ձևափոխումները աշխատանքի գործընթացում: Մասնագետի անձի հոգեբանական առանձնահատկությունների հետազոտման մեթոդական հնարքների ամբողջությունը որոշվում է կոնկրետ գործունեության հոգեբանական վերլուծության՝ անձին ներկայացվող պահանջների արդյունքների հիման վրա [50]: Այդ նպատակով կիրառվել են մեթոդական հետևյալ մոտեցումները՝

1) մասնագիտական կարևոր որակների բացահայտման համար գործունեության հոգեբանական վերլուծություն: Այդ նպատակով իրականացվել է տեղեկատվության հավաքում փաստաթղթերից (մասնագիտական գրականություն, նորմատիվ-իրավական ակտեր), աշխատանքային գործընթացի և մասնագետների վարքի (գործունեության) ներգրավված դիտում,

2) փորձագետների կարծիքի հավաքում և ընդհանրացում՝ ստանալու մասնագետի անձին ներկայացվող պահանջների թվարկումը,

3) փորձարարական հետազոտության անցկացում, որի միջոցով բացահայտվում են մասնագետի անձի կարևոր հոգեբանական որակները:

Հետազոտությունը կատարվել է մի շարք հաջորդական փուլերով՝ դիտարկվող խնդրի վերաբերյալ գրականության տեսական վերլուծություն, հետազոտության մեթոդաբանության ընտրություն և ռազմավարության մշակում, ուստիկանի գործունեության հոգեբանական վերլուծություն, ընտրանքի ձևավորում, փորձագիտական հարցում, մեթոդիկաների ընտրություն և անցկացում, արդյունքների հավաքագրում, մշակում, դրանց վերլուծություն և մեկնաբանություն:

Ելնելով աշխատանքի նպատակից և խնդիրներից՝ ուստիկանի անձնային առանձնահատկությունների դրսևորումների հետազոտման համար ընտրվել են հետևյալ մեթոդներն ու մեթոդիկաները՝ փորձագիտական գնահատման մեթոդը՝ պարզելու ուստիկանի անձի մասնագիտական կարևոր որակները, Կալիֆորնիական հոգեբանական հարցարանը (CPI)՝ պարզելու միջանձնային հարաբերություններում դրսևորվող ուստիկանի անձնային մի շարք որակներ, Թ.Ա.դորնոյի՝ ավտորիտարությունը չափող F-սանդղակը, Վ.Վ.Բոյկոյի կոմունիկատիվ դիրքորոշման ախտորոշման և հուզական այրման մակարդակի ախտորոշման մեթոդիկաները, Օ.Ֆ.Պոտյոմկինի՝ մոտիվացիոն-պահանջմունքային ոլորտում անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների ախտորոշման մեթոդիկան: Կիրառվել է նաև ասոցիատիվ գիտափորձը՝ պարզելու քաղաքացիների մոտ ուստիկանի կերպարի, ինչպես նաև ուստիկանների աուտոստերեոտիպի յուրահատկությունները, հարցաթերթային հարցումը՝ պարզելու ուստիկանի հանդեպ քաղաքացիների վերաբերմունքը, ինչպես նաև ուստիկանի՝ սեփական մասնագիտության մասին սուբյեկտիվ պատկերացումների համակարգը, ներգրավված դիտումը՝ ուղղված ուստիկանի մասնագիտական գործունեության և մասնագիտական միջավայրի վերաբերյալ տեղեկատվության ստացմանը:

Մեթոդիկաներն ընտրելիս հաշվի է առնվել այն հանգամանքը, որ դրանք լինեն բավականաչափ հուսալի և հավաստի, փոխլրացնեն միմյանց, հարմար լինեն ինչպես անհատական, այնպես էլ խմբային հետազոտության համար:

Ուստիկանի անձի վերաբերյալ տվյալների ստացման նպատակով փորձարարական հետազոտության մեջ ընդգրկվել են ՀՀ ուստիկանության տարբեր ստորաբա-

ժանումների 18-57 տարեկան 1-30 տարվա մասնագիտական ստաժ ունեցող 147 ծառայողներ, որոնցից 11 հոգին մասնակցել են փորձագիտական հարցմանը, 136-ը՝ հետազոտության մյուս փուլերին, որոնցից ներկայացվում են 100-ի տվյալները: Հետազոտությունը անցկացվել է ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրում վերապատրաստում անցնող և հեռակա ուսուցմամբ սովորող կրտսեր, միջին, ավագ, գլխավոր խմբերի պաշտոններ զբաղեցնող և տարբեր մասնագիտացումներ ունեցող՝ ճանապարհային, համայնքային և բնակչության հետ առնչվող այլ ծառայությունների ոստիկանների շրջանում՝ ապահովելով ընտրակազմի ներկայացուցչականությունը: Համեմատական վերլուծություն կատարելու նպատակով ուսումնասիրվել են նաև 142 (ներկայացվում են 100-ի տվյալները) տարբեր սեռի, կրթության, զբաղվածության 18-38 տարեկան քաղաքացիներ: Նման միջակայքում տարիքի ընտրությունը պայմանավորված է նրանով, որ այդ քաղաքացիները մինչև ՀՀ անկախացումը չափահաս տարիքին հասած չլինեն: Հետազոտության մեջ քաղաքացիների ընդգրկումը թույլ կտա բացահայտել, թե արդյոք անձնային տարբերություններ կան ոստիկանների և ոչ ոստիկանների խմբերի միջև: Քաղաքացիների խումբը դիտվում է որպես պատահական ընտրանք՝ հաշվի առնելով, որ այն ողջ հասարակության ներկայացուցչական օրինակը չէ:

Անդրադառնանք առանձին մեթոդների և մեթոդիկաների նկարագրությանը:

Ոստիկանի անձի մասնագիտական կարևոր որակների փորձագիտական գնահատում

Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության մասին լիարժեք պատկերացում կազմելու համար հարկավոր է ուսումնասիրել ոստիկանի անձի՝ որպես գործունեության և աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտի մասնագիտական այն որակներն ու վարքի առանձնահատկությունները, որոնք պայմանավորում են աշխատանքի հուսալի իրականացումն ու բարենպաստ միջանձնային հարաբերությունները: Դրա համար առավել նպատակահարմար է կիրառել փորձագիտական գնահատման մեթոդը, քանզի հոգեբանության մեջ ընդունված է հենց դրա օգնությամբ չափել մասնագիտական հաջողության տարբեր կողմերը և որոշել գործունեության գնահատման չափանիշները, հատկապես, երբ այն չունի չափման քանակական միավորներ [5]: Այս մեթոդի կիրառումը կարևորվում է հատկապես Ֆմարդ-մարդի համակարգում

ներառված մասնագիտությունների, այդ թվում ոստիկանի մասնագիտության դեպքում: Փորձագիտական գնահատման մեթոդի կիրառումն արդարացված է նաև նրանով, որ չափման ստանդարտացված ընթացակարգերը սահմանափակ են և ոչ միշտ են կարող բավարարել արդի հասարակության բոլոր պահանջները [145]:

Գրականության մեջ փորձագիտական գնահատումը համարվում է տեղեկատվության հավաքման հատուկ կազմակերպված ընթացակարգ, որն ուղղված է փորձագետների կողմից հատուկ հարցարանների՝ պնդումների, չափորոշիչների ցուցակի լրացման միջոցով օբյեկտի գնահատմանը [87; 97; 145; 146]: Ըստ Պ.Բ.Շոշինի, փորձագետ են համարվում որևէ ոլորտում բարձր որակավորում ունեցող փորձառու մասնագետները (լատ. expertus՝ փորձառու, գիտակ), որոնց գիտելիքների, փորձի և ինտուիցիայի հիման վրա հնարավոր է ստանալ հետազոտվող երևույթների գնահատականը: Փորձագետի ընդհանուր կոմպետենտությունը նրա՝ փորձագիտական ընթացակարգին արդյունավետորեն մասնակցելու և փորձագիտության առարկայի վերաբերյալ բարորակ տեղեկատվություն հաղորդելու ունակությունն է: Փորձագետների ընտրությունը կատարվում է սոցիալ-հոգեբանական, մասնագիտական և գնահատականների էքսպլիկացիայի կոմպետենտությունը, ինչպես նաև փորձագետի բարեխղճությունը հաշվի առնելով: Առավել արդյունավետ է համարվում հետազոտության մեջ ընդգրկել 5-12 փորձագետների [146]:

Կալիֆորնիական հոգեբանական հարցարան (CPI)

Ոստիկանի անձի հետազոտության համար իբրև առավել համապատասխան մեթոդիկա ընդունված է կիրառել Կալիֆորնիական հոգեբանական հարցարանը (CPI) [6; 34]: Այն բացահայտում է անձի կառուցվածքային մոդելը, թույլ է տալիս որոշել անձի՝ միջանձնային հարաբերություններում դրսևորվող առանձնահատկությունները, անձնային տիպը, անձի ինքնիրացման մակարդակը և այլն: Զուգակցված գործնական խնդիրներն են մասնագիտական-հոգեբանական ընտրությունը (հատկապես սուբյեկտ-սուբյեկտ տիպի մասնագիտությունների համար), մասնագիտական տարբեր ոլորտներին տիրապետման հաջողության կանխատեսումը և այլն [112]:

462 հարցից բաղկացած CPI-ը նախատեսված է մեծահասակ ոչ կլինիկական պոպուլյացիայի հետ աշխատելու համար: CPI-ով ախտորոշվող գործոններն են՝

դոմինատություն (Do), ստատուսի ունակություն (Cs), շփվողականություն (Sy), սոցիալական ներկայություն (Sp), ինքնընդունում (Sa), անկախություն (In), ապրումակցում (Em), պատասխանատվություն (Re), սոցիալականացում (So), ինքնավերահսկողություն (Sc), տոլերանտություն (To), ձեռքբերում ենթարկման միջոցով (Ac), ձեռքբերում անկախության միջոցով (Ai), ինտելեկտուոլ արդյունավետություն (Ie), հոգեբանական մտածելակերպ (Py), ճկունություն (Fx), առնականություն/ կանացիություն (F/M), լավ տպավորություն (Gi), սովորականություն (Cm), բարեկեցության զգացում (Wb): Ընդ որում, վերջին երեքը վալիդության սանդղակներն են, որոնք նախատեսված են գնահատելու թեստավորման վերաբերյալ փորձարկվողների դիրքորոշումները: Նախնական գնահատումը կատարվում է՝ թեստային պրոֆիլի բարձրությունը որոշելով: 50T-ից բարձր միավորներով պրոֆիլները խոսում են անձի ընդհանուր հարմարվածության մասին, իսկ 50T-ից ցածր միավորներով պրոֆիլները վկայում են սուբյեկտի մոտ հարմարվածության հնարավոր դժվարությունների մասին: Ապա կլաստերային կամ գործոնային գնահատման հիման վրա համեմատվում են սանդղակների տարբեր խմբերի վերելքները, որտեղ մեկնաբանության ենթակա չեն 45-55T միավորները: Հետազոտվողների հիմնական բնութագրերը որոշվում են ստացված տվյալների վերլուծության արդյունքում՝ մեկնաբանելով առանձին սանդղակներն ըստ դրանց ստանդարտ միավորների կամ պրոֆիլում սանդղակների փոխադարձ կապերը [112]:

Սանդղակների I դասը (Do, Cs, Sy, Sp, Sa, In, Em) արտացոլում է անձի ոճային բնութագրերը և միջանձնային փոխազդեցության կողմնորոշման յուրատիպությունը՝ չափելով ինքնավստահությունը, հավասարակշռվածությունը, ազդեցիկությունը, սոցիալական հմտությունները, միջանձնային փոխազդեցության արդյունավետությունը: Սանդղակների II դասը (Re, So, Sc, Gi, Cm, Wb, To) որոշում է անձի նորմատիվ արժեքները և կողմնորոշումները՝ չափելով անձի հասունությունը, ինքնավերահսկողությունը, պատասխանատվության զգացումը: Սանդղակների III դասը (Ac, Ai, Ie) որոշում է անձի ընդհանուր ինտելեկտուալ մակարդակը և ձեռքբերումների կողմնորոշումը: Սանդղակների IV դասը (Py, Fx, Fe/M) գնահատում է անձի հետաքրքրությունների և կենսաոճի համապատասխանությունը նրա սեռադերային բնութագրերին [112]:

CPI-ը ներառում է նաև եռաչափ տիպաբանական մոդել՝ կառուցվածքային երեք սանդղակներով, որոնք որոշում են միջանձնային փոխազդեցության ոճը՝ չափելով ինտերնալություն-էքստերնալությունը (v.1 սանդղակ), նորմատիվ տեսակետը՝ սոցիալական նորմերի ընդունումը կամ մերժումը (v.2 սանդղակ), ինքնիրացման և կոմպետենտության մակարդակը (v.3 սանդղակ): Առաջին երկու սանդղակների ցուցանիշներով տարբերակում են անձնային տիպերը (Ալֆա, Բետա, Գամա, Դելտա), իսկ v.3 սանդղակի ցուցանիշները գնահատում են անձի տիպի դրական ներուժի զարգացման կամ ինքնիրացման մակարդակները [151]:

Թ.Ադորնոյի՝ ավտորիտարության մակարդակը չափող F-սանդղակը

Համարվում է, որ մասնագիտական գործունեության յուրահատկությունները՝ իշխանական լիազորությունները, վտանգի գործոնը, կառավարակազմակերպչական համակարգը, սեփական աշխատանքին առնչվող որոշումների ցածր վերահսկումը և այլ գործոններ նպաստում են ոստիկանի մոտ անձնային այնպիսի որակի ձևավորմանն ու դրսևորմանը, ինչպիսին ավտորիտարությունն է [65; 66]: Ոստիկանների մոտ ավտորիտարության դրսևորման մակարդակը պարզելու նպատակով կիրառվել է Թ.Ադորնոյի F-սանդղակ մեթոդիկան:

Թ.Ադորնոն մշակել է անձի ավտորիտար ներուժի ախտորոշման մեթոդիկա՝ հիմնվելով ավտորիտար անձի վերաբերյալ հայացքների վրա, որին բնորոշ 9 հատկությունները կազմում են միասնական սինդրոմ, անձի կայուն կառուցվածք: Այդ սանդղակներն են՝ 1) կոնվենցիոնալ արժեքների ընդունումը, 2) ավտորիտար ստրկամտությունը՝ աներկբա ենթարկումը իր խմբի իդեալականացված հեղինակություններին, 3) ավտորիտար ագրեսիան, որ միտված է կոնվենցիոնալ նորմերը չընդունող մարդկանց քննադատելուն, մերժելուն և պատժելուն, 4) հակաինտրացեպցիան՝ իռացիոնալի և զգայականի մերժումը, 5) սնահավատությունը և ստերեոտիպիզմը՝ սեփական ճակատագրի միստիկ կանխորոշման, մռայլ և վտանգավոր երևույթների հանդեպ հավատը, կոշտ կատեգորիաներով մտածելակերպը, 6) ուժային մտածելակերպը և ուժի պաշտամունքը՝ մտածողությունը Տիբիսանություն-ենթակայություն, Տառաջնորդ-հետևորդներ, Տուժեղ-թույլ՝ կատեգորիաներով, ուժ մարմնավորող կերպարների հետ նույնացումը, էգոյի պայմանականացված ատրիբուտների գերընդգծումը, ուժի

ցուցադրումը, 7) դեստրուկտիվությունը և ցինիզմը՝ ընդհանուր թշնամանքը, մարդկային ամեն ինչի փնտվումը, 8) պրոյեկտիվությունը՝ սեփական չգիտակցված, բնազդային մղումները արտաքին աշխարհին պրոյեկտելու հակումը, 9) սեռականությունը՝ չափազանցված հետաքրքրվածությունը սեռական հարցերով [46; 65]:

30 հարցից բաղկացած այս մեթոդիկայում միևնույն պնդումը միաժամանակ կապված է մի քանի ենթասանդղակների հետ: Առանձնացված ցուցանիշները կոռելյացվում են իրար հետ՝ միավորվելով անձնային դիսպոզիցիաների ինտեգրալ ցուցանիշով, որը սահմանվում է որպես ավտորիտարիզմի սինդրոմ: Գնահատման սանդղակը 7 միավորանոց է: Արդյունքների մշակումը կատարվում է 3 մակարդակներով և յուրաքանչյուր մակարդակով առանձին՝ միավորների միջին արժեքները հաշվելու միջոցով: Գնահատականները տատանվում են 30-203 միավորի միջակայքում: Ավտորիտարության ցածր ցուցանիշները հաստատվում են փորձարկվողի՝ թեստի 30 հարցերին տված պատասխանների գումարային արդյունքով՝ 30-73 միավորները ներառյալ: Ավտորիտարության միջին մակարդակի մասին վկայում են 74-159 միավորը, իսկ բարձր ցուցանիշ է համարվում 160 և ավելի միավորը [46]:

Վ.Վ.Բոյկոյի կոմունիկատիվ դիրքորոշման ախտորոշման մեթոդիկա

Ոստիկանի գործունեությունը, պատկանելով §մարդ-մարդ՝ տիպի մասնագիտությունների թվին, ենթադրում է բնակչության հետ ամենօրյա սերտ առնչություններ՝ կարևորելով ոստիկանի կոմունիկատիվ դիրքորոշումները: Կոմունիկատիվ դիրքորոշումները հանդես են գալիս որպես փոխազդեցության մասնակիցներին որոշակի կերպով հակազդելու պատրաստակամություն [51]: Վերջիններս հետազոտվել են Վ.Վ.Բոյկոյի կոմունիկատիվ դիրքորոշման ախտորոշման մեթոդիկայի միջոցով: 25 հարցից կազմված այս հարցարանը բացահայտում է բացասական դիրքորոշման հետևյալ հատկանիշները.

1) Քողարկված դաժանություն, երբ անձի դատողությունները անուղղակիորեն կամ փոփոխած ձևով պարունակում են մարդկանց հանդեպ անբարյացակամություն, զգուշավորություն, բացասական եզրահանգումներ, նրանց խնդիրներին արձագանքելու ցանկության բացակայություն, չնայած անձը մերժում է իր մոտ դրանց առկայությունը: Նման մտայնությունները կրում են բացասական հուզական մեծ լիցք:

2) Բացահայտ դաժանություն մարդկանց հանդեպ. անձը չի թաքցնում և չի մեղմում իր բացասական գնահատականները և ապրումները շրջապատողների հանդեպ, նրանց մասին եզրակացությունները կտրուկ են և միանշանակ:

3) Հիմնավորված նեգատիվիզմ մարդկանց մասին դատողություններում. արտահայտվում է որոշակի տիպի մարդկանց և փոխազդեցության առանձին կողմերի մասին օբյեկտիվորեն պայմանավորված բացասական եզրակացություններում:

4) Փնթփնթոց՝ մարդկանց հետ հարաբերություններում և սոցիալական իրականությանը հետևելով բացասական փաստերն անհիմն ընդհանրացնելու ձգտում:

5) Շփման բացասական անձնական փորձ, ինչը մշտապես պահում է բացասական հուզական լարվածություն և ցույց է տալիս համատեղ գործունեության սուբյեկտների շրջանում անձի ունեցած հարաբերությունների բնույթը:

Ընդհանուր միջինից բարձր՝ 33 միավոր հավաքելու դեպքում առկա է արտահայտված բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշում, որը կարող է անբարենպաստ անդրադառնալ հաղորդակցման մասնակիցների ինքնազգացողության վրա: Որքան բարձր են ստացված միավորները, այնքան հստակ են արտահայտված մարդկանց հանդեպ բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշումները [51]:

Մեթոդիկայի երկրորդ մասի միջոցով հնարավոր է բացահայտել նաև ընդհանուր կոմունիկատիվ տոլերանտության մակարդակը, որն արտահայտում է մարդկանց հանդեպ վերաբերմունքի միտումներն առհասարակ, որոնք պայմանավորված են անձի կենսափորձով, դիրքորոշումներով, բնավորության առանձնահատկություններով, բարոյական սկզբունքներով, հոգեկան առողջության մակարդակով:

Մարդկանց հանդեպ հանդուրժողականությունը դրսևորվում է վարքային որոշակի հատկանիշներով և տրամադրություններով: Կոմունիկատիվ տոլերանտության ցածր մակարդակի մասին խոսում են հետևյալ հատկանիշները՝ 1) ուրիշի անհատականությունը չընդունելը կամ չհասկանալը, 2) մարդկանց գնահատելիս իր անձը որպես էտալոն դիտելը, 3) մարդկանց գնահատելիս կատեգորիկությունը կամ պահպանողականությունը, 4) ուրիշի ոչ հաղորդակցական որակների հանդեպ տհաճությունը հաղթահարելու անկարողություն, 5) ուրիշին վերափոխելու, վերադաստիարակելու ձգտում, 6) ուրիշին իրեն հարմարեցնելու ձգտում, 7) ուրիշի սխալները, իրեն չկան-

խամտածված անհարմարություն պատճառելը ներելու անկարողություն, 8) ուրիշի ֆիզիկական կամ հոգեկան անհարմարությունը չհանդուրժելը, 9) ուրիշների բնավորությանը, դիրքորոշումներին, հավակնություններին հարմարվելու անկարողություն:

Որքան մեծ է բոլոր 9 հատկանիշներից ստացվող միավորների գումարը (0-15 միավորների միջակայքում), այնքան ցածր է կոմունիկատիվ տոլերանտության մակարդակը: Առավելագույն 135 միավորները վկայում են շրջապատի հանդեպ բացարձակ անհանդուրժողականության մասին, իսկ նվազագույն 0 միավորը կվկայի անձի հանդուրժողականության մասին ցանկացած տիպի մարդկանց հանդեպ բոլոր իրավիճակներում, ինչը գրեթե անհնար է առողջ անձի դեպքում [51]:

Օ.Ֆ.Պոսյոմկինի՝ մոտիվացիոն-պահանջմունքային ոլորտում անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների ախտորոշման մեթոդիկա

Առանձին ուստիկանի և ողջ ուստիկանության գործունեության հուսալիության վրա վճռորոշ ազդեցություն ունի մասնագիտական մոտիվացիան՝ անձի դրդապատճառային ոլորտի մասնագիտական կարևորություն ունեցող այն հոգեբանական բաղադրիչները, որոնք հանդես են գալիս որպես ուստիկանի պրոֆեսիոնալիզմի ձևավորման հաջողության, մասնագիտական աճի ներքին նախադրյալներ [110]: Ուստի ուստիկանի դրդապատճառային ոլորտի հետազոտումը թույլ կտա առավել ամբողջական պատկերացում կազմել նրա անձի մասին:

Ուստիկանի դրդապատճառային ոլորտի հետազոտությունը իրականացվել է Օ.Ֆ.Պոսյոմկինի՝ մոտիվացիոն-պահանջմունքային ոլորտում անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների ախտորոշման մեթոդիկայի միջոցով, որն ուղղված է §այլասիրություն-եսասիրություն՝, §գործընթաց-արդյունք՝ և §ազատություն-իշխանություն՝, §աշխատանք-փող՝ սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների արտահայտվածության աստիճանը բացահայտելուն: Նման դիրքորոշումներն ունեցող անձինք աչքի են ընկնում մի շարք բնութագրական առանձնահատկություններով: Հարցերին տրված §այո՞ կամ §ոչ՞ պատասխանները հաշվելու միջոցով ստացված արդյունքների հիման վրա կարելի է առանձնացնել փորձարկվողների մի քանի խումբ.

ա) բարձր դրդապատճառավորված անձինք ներդաշնակ կողմնորոշումներով. բոլոր կողմնորոշումները ուժեղ և հավասարաչափ են արտահայտված,

բ) ցածր դրդապատճառավորված անձինք, որոնց մոտ բոլոր կողմնորոշումները խիստ ցածր են արտահայտված,

գ) աններդաշնակ կողմնորոշումներով անձինք, որոնց մոտ որոշ կողմնորոշումներ ուժեղ են արտահայտված, մյուսները կարող են անգամ բացակայել [118]:

Վ.Վ.Բոյկոյի հուզական այրման մակարդակի ախտորոշման մեթոդիկա

Գործունեության առանձնահատկությունները անդրադառնում են ոստիկանի անձի և աշխատանքի վրա՝ հանգեցնելով հոգեկան լարվածության կայուն վիճակի: Վ.Վ.Բոյկոն հուզական այրումը համարում է անձի մասնագիտական ձևախեղում, հոգեբանական պաշտպանության մեխանիզմ ի պատասխան հոգետրավմատիկ ազդեցությունների հույզերի լրիվ կամ մասնակի բացառման ձևով: Այրումը հուզական, մասնագիտական վարքի ձեռքբերովի կարծրատիպ է, որը թույլ է տալիս մարդուն խնայողաբար ծախսել էներգետիկ պաշարները, սակայն բացասաբար է անդրադառնում աշխատանքի կատարման և գործունեության սուբյեկտների հետ փոխհարաբերությունների վրա [51]:

Ոստիկանների մոտ հուզական այրման մակարդակը հետազոտվել է Վ.Վ.Բոյկոյի համանուն մեթոդիկայի միջոցով, որը ցույց է տալիս մարդկանց հետ փոխազդեցության ոլորտի մասնագետների մոտ հոգեբանական պաշտպանության ձևավորման աստիճանը հուզական այրման տեսքով, որը համապատասխանում է սթրեսի մեխանիզմի զարգացմանը: Հուզական այրման մակարդակը գնահատվում է 12 սանդղակներով, որոնք խմբավորվում են ըստ 3 փուլերի: Հուզական այրման փուլերն են՝

1) տագնապային լարվածության փուլ, որը ձևավորվում է տևական հոգեհուզական, ապակայունացնող մթնոլորտի, բարձր պատասխանատվության, բարդ կոնտինգենտի ազդեցության տակ և ավետում է հուզական այրման ձևավորման մասին: Լարվածությունը կապված է հոգետրավմատիկ գործոնների քայքայիչ տևականության կամ ուժգնացման հետ: Այս փուլը դրսևորվում է չորս սիմպտոմներով՝ հոգետրավմատիկ իրավիճակների ապրում, իրենից անբավարարվածություն, անելանելիության զգացում, տագնապ և դեպրեսիա:

բ) Դիմադրության փուլ, երբ անձը ուժգնացող սթրեսի պայմաններում փորձում է պաշպանել իրեն տհաճ տպավորություններից: Այս փուլում պաշտպանությունը

դրսևորվում է այրման հետևյալ ախտանշաններում՝ ոչ ադեկվատ ընտրողական հուզական հակազդում, բարոյահուզական ապակողմնորոշում, հույզերի տնտեսման ոլորտի ընդլայնում, մասնագիտական պարտականությունների ռեդուկցիա:

գ) Հյուծման փուլ, որին բնորոշ է ընդհանուր էներգետիկ տոնուսի անկումը, հոգեկան ռեսուրսների աղքատացումը, նյարդային համակարգի թուլացումը: Այս փուլը զարգանում է ոչ արդյունավետ դիմադրության պատճառով և դրևորվում է հետևյալ ախտանշաններով՝ հուզական պակաս, հուզական հեռացածություն, անձնային հեռացածություն (դեպերսոնալիզացիա), հոգեմարմնական խանգարումներ [51]:

Տվյալների մշակումը կատարվում է դատողություններին տրված §այո| և §ոչ| պատասխանները հաշվելու միջոցով: Արդյունքները վերլուծելիս սկզբում դիտարկվում են առանձին ախտանշանները, որոնցից յուրաքանչյուրի դրևևորման ցուցանիշը տատանվում է 0-30 միավորի սահմաններում՝ 9 և պակաս միավորները վկայում են չձևավորված ախտանշանի մասին, 10-15 միավորը ձևավորվող ախտանշանն է, 16 և ավելի միավորը՝ արդեն ձևավորված ախտանշանն է: 20 և ավելի միավորի դեպքում ախտանշանը համարվում է հուզական այրման տվյալ փուլի կամ ողջ համախտանիշի համար գերակայող: Այնուհետև հաշվարկվում են սթրեսի զարգացման փուլերի՝ լարվածության, դիմադրության և հյուծման ցուցանիշները՝ հնարավոր 0-120 միավորների միջակայքում: Քանակական ցուցանիշներով կարելի է որոշել փուլերի ձևավորվածության աստիճանը՝ 36 և պակաս միավոր՝ փուլը ձևավորված չէ, 37-60 միավոր՝ փուլը ձևավորման աստիճանում է, 61 և ավելի միավոր՝ փուլը ձևավորված է: Ելնելով հուզական այրման համախտանիշի տարբեր փուլերի ձևավորման համար հաշվարկված քանակական ցուցանիշներից և իմաստային բովանդակությունից՝ կարելի է տալ անձի ծավալուն բնութագիրը [131]:

Ասոցիատիվ գիտափորձ

Ոստիկանության՝ որպես իրավապահ կառույցի հայեցակարգային փոփոխությունների անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ գործնական մեծ հետաքրքրություն է ներկայացնում մերօրյա ոստիկանի կերպարի հետազոտումը, որի յուրատիպությունը պայմանավորված է տվյալ հասարակության մեջ ոստիկանի ընկալման կարծրատի-

պերով: Բնակչության մեջ ձևավորված՝ ոստիկանի կերպարի և դրա յուրատիպության բացահայտման համար կիրառվել է ասոցիատիվ գիտափորձը:

Գրականության մեջ ընդունված է տարբեր մասնագիտությունների և դրանց ներկայացուցիչների կերպարները հետազոտել հոգեսեմանտիկայի մեթոդների, մասնավորապես ասոցիատիվ գիտափորձի միջոցով՝ որպես հոգեսեմանտիկ վերլուծության առավել մշակված տեխնիկա [43; 53; 74; 108]: Վ.Ֆ.Պետրենկոն առաջարկում է օգտագործել հոգեսեմանտիկայի մեթոդները մասնագիտությունների ընկալման ոլորտի վերաբերյալ կենցաղային գիտակցության կարծրատիպերի հետազոտման, մասնավորապես զանգվածային մասնագիտությունների ներկայացուցիչների կերպար-կարծրատիպերի բացահայտման համար: Գործունեության որոշ ձևեր առաջացնում են իրենց բնորոշ §ֆիգուրներ՝ այն իրականացնող մարդկանց վերաբերյալ, ովքեր ունեն իրենց նշանակությունների համակարգը: Դրանք մտնում են էտալոնների և կարծրատիպերի մեջ՝ ստեղծելով կատեգորիալ կառույցներ, որոնք միջնորդավորում են ընկալումը: Կերպար-կարծրատիպը, որպես սոցիալական դիրքորոշումների կրող, կարգավորիչ դեր ունի և ներկայացնում է մասնագիտական խմբի անձնային իմաստի ստանդարտացված տարբերակը: Մասնագիտության տիպար-կարծրատիպը որևէ մասնագիտության անձնավորված կերպարն է կամ տիպիկ մասնագետի ընդհանրացված կերպարը: Եթե սոցիալական դերը վարքի ընդհանրացված նորմատիվ միջոց է, մարդուն վերագրվող և նրանից՝ որպես որոշակի սոցիալական խմբի ներկայացուցիչ ակնկալվող վարքային էտալոն, ապա տիպարը անձի, նրա բնավորության և վարքաձևերի մասին սխեմատիզացված պատկերացումն է ոչ ձևական անձնային հաղորդակցման մեջ [108]:

Ասոցիատիվ գիտափորձի միջոցով կարելի է պարզել նաև ոստիկանների մոտ սեփական մասնագիտական կերպարի՝ աուտոստերեոտիպի առանձնահատկությունները, քանի որ սոցիալական կարծրատիպը ոչ միայն այլ մարդու կատեգորիզացման միջոց է, այլև ինքնագիտակցության չափիչ [53]: Մասնագիտության կերպարը ներառում է մարդու Ես-պատկերը: Մասնագիտության կերպարի հետ նույնացման հնարավորությունը ենթադրում է հոգեբանական մոտիկություն: Այսինքն՝ թեև մասնագիտությունը հղկում է անձի բնավորությունը, անձն ինքն է ընտրում իր

հակումներին համապատասխանող մասնագիտություն՝ ելնելով դրա բնույթի մասին օբյեկտիվ գիտելիքներից և սուբյեկտիվ կերպարից: Մասնագիտության ընտրության այդ կողմնորոշիչ հիմքի մեջ առկա են նաև մասնագետի տիպիկ անձնային որակների՝ մասնագիտական տիպար-կարծրատիպի մասին պատկերացումներ, որոնք ազդում են մասնագետի աուտոստերեոտիպի ձևավորման վրա [108]:

Ասոցիատիվ գիտափորձը իրականացվել է 2 փուլով: Առաջին փուլում հարցվողին ներկայացվում է բառ-ազդակ (տվյալ դեպքում՝ ճոստիկան!), որին պահանջվում է տալ մտքին եկած առաջին զուգորդությունը: Հարցվողներին տրվել է հետևյալ հրահանգը. ճՄտքին եկած առաջին բառով նկարագրեք տիպիկ ճոստիկանին!։ Օգտագործվել է ազատ ասոցիատիվ գիտափորձ. հարցվողը չի սահմանափակվել հնարավոր զուգորդության ընտրության մեջ: Երկրորդ փուլում վերլուծվում են ստացված վերբալ ձևերը՝ նշանակության պատկերացումը բառերով (ճոստիկանի հետ զուգորդություններով): Ասոցիատիվ տեխնիկան արտացոլում է լեզվական նշանակությունների հիմքում ընկած կոգնիտիվ կառույցները: Սեմանտիկ վերամշակումը ենթադրում է ինֆորմացիայի բովանդակության իմաստի բացահայտում, որտեղ հաշվի են առնում ընկալման վաղ փուլերում ընթացող չգիտակցվող գործընթացները: Կարծրատիպը որպես սոցիալ-հոգեբանական կազմավորում շոշափում է հարցվողի աֆեկտիվ ոլորտը, ուստի այն հետազոտելիս պետք է հաշվի առնել անհատական գիտակցության մեջ գիտակցության աֆեկտիվ մակարդակի, որն արտացոլվում է սուբյեկտիվ ապրումների և զգացումների ձևով, և կոգնիտիվ մակարդակի, որը միջնորդավորված է լեզվական ձևերով, միահյուսման երևույթը: Այս դեպքում զուգորդությունները հանդես են գալիս որպես փոխկապակցված մտքերի և կերպարների ինքնաբուխ հոսք, որոնք պատվում են յուրատիպ թեմայի շուրջ և պայմանավորված են անգիտակցական կապերով [52]: Ստացված զուգորդությունների միջոցով կառուցվում է բառ-ազդակին տրված բառ-հակազդումների հաճախականության բաշխումը [108]:

Հարցաթերթային հարցում (անկետավորում)

Ոստիկանի աշխատանքը մեկն է այն մասնագիտություններից, որոնց հասարակությունը ավելի բարձր պահանջներ է ներկայացնում, քանզի դրա իրավասության դաշտում գտնվում են մարդու կյանքն ու ճակատագիրը: Ոստիկանի աշխատանքը չի

կարող գնահատվել՝ վերացարկվելով տվյալ հասարակության սոցիոմշակութային բնութագրերից և ոստիկան-քաղաքացի հարաբերությունների ձևավորված ավանդույթներից: Ոստիկանի գործունեության վրա ազդում են տարբեր սոցիալ-հոգեբանական գործոններ, որտեղ ուրույն տեղ ունի հանրային կարծիքը, որը կարող է բարձրացնել կամ իջեցնել ոստիկանի աշխատանքի հուսալիությունը [44; 113; 115; 147]: Ոստիկանի նկատմամբ հասարակության վերաբերմունքի հետազոտումը թույլ կտա պարզել ոստիկան-քաղաքացի հարաբերություններում առկա խնդրահարույց պահերը, համալրել և ամբողջացնել ոստիկանի կերպարի մասին պատկերացումները, քանի որ հանրային կարծիքի մեջ որոշակիորեն արտացոլվում է նաև ոստիկանի կերպարը:

Հարցումը, որը օգտագործվել է որպես օժանդակ մեթոդ, անցկացվել է երկու ուղղությամբ՝ պարզելու ոստիկանի հանդեպ քաղաքացիների վերաբերմունքը և ոստիկանի՝ սեփական մասնագիտության մասին սուբյեկտիվ պատկերացումների համակարգը, վերաբերմունքը աշխատանքի նկատմամբ: Այդ նպատակով կազմվել են երկու առանձին հարցարաններ (անկետա)՝ նախատեսված քաղաքացիների և ոստիկանների համար:

Հարցարաններում ընդգրկված հարցերի մեծ մասը փակ տեսակի են, որտեղ հարցին կից ներկայացվել են պատասխանի հնարավոր տարբերակներ, ինչը թույլ է տալիս ոչ միայն ավելի մանրամասն ուսումնասիրել հարցվողի վերաբերմունքը, այլև հեշտացնել տվյալների վերամշակումը: Հարցարաններում ընդգրկվել են նաև բաց հարցեր, որոնք չեն սահմանափակում պատասխանների բովանդակությունը և ձևը, ներառում են որոշ նկարագրողական ինֆորմացիա: Հարցվողը պատասխանում է ազատ ոճով, ինչը տրամադրում է նրան անկեղծության և մեղմում հարցման նկատմամբ հնարավոր բացասական հակազդումները, թույլ է տալիս ստանալ ոչ ավտոմատ պատասխաններ, մեծացնել հարցվողի դրդապատճառների, զգացմունքների, կարծիքների արտահայտման հավանականությունը [64; 98]: Հարցարաններում ընդգրկված հարցերը հիմնականում գնահատողական բնույթ ունեն:

Ոստիկանի հանդեպ քաղաքացիների վերաբերմունքը պարզելու նպատակով կազմված հարցարանի տարբերակում (տե՛ս Հավելված 2) ընդգրկվել է 9 հարց: Ոստիկանի՝ սեփական մասնագիտության մասին սուբյեկտիվ պատկերացումների հա-

մակարգը, աշխատանքի հանդեպ վերաբերմունքը պարզելու նպատակով կազմված հարցարանի տարբերակում (տե՛ս Հավելված 3) ընդգրկվել է 5 հարց: Հարցերից մեկը նույնն է և՛ քաղաքացիների, և՛ ոստիկանների համար նախատեսված հարցարանի տարբերակներում: Այն կազմվել է փորձագիտական գնահատման արդյունքների հիման վրա և ներկայացնում է փորձագետների առանձնացրած՝ ոստիկանի անձի մասնագիտական կարևոր 13 որակների գնահատում 1-5 միավորանոց սանդղակով:

Ներգրավված դիտում

Ոստիկանի գործունեության, մասնագիտական միջավայրի առանձնահատկությունների, մասնագիտական տարբեր իրավիճակներում ոստիկանների անձնային և վարքային բնութագրական դրսևորումների և այլնի վերաբերյալ տեղեկատվության ստացման, հետազոտական խնդիրների շուրջ ընդհանուր կողմնորոշման նպատակով օգտագործվել է նաև դիտումը որպես օժանդակ մեթոդ: Այն թույլ է տալիս նաև լրացնել և հստակեցնել հետազոտության մեջ օգտագործված այլ մեթոդներով ստացված տվյալները, առավել ամբողջական պատկերացում կազմել ոստիկանի մասնագիտական գործունեության և անձնային առանձնահատկությունների մասին: Ինչպես նշվում է գրականության մեջ, ցանկացած հետազոտական մեթոդի կիրառմանը անպայման ուղեկցում է դիտումը՝ որպես հոգեկան երևույթների նպատակաուղղված, կազմակերպված և ֆիքսված ընկալում [98]: Գիտական դիտումը համատեղում է հետազոտվող երևույթների նկարագրման և դրանց ընթացիկ մեկնաբանման և ընդհանրացման գործընթացները [68]:

Մասնագիտական գործունեության տարբեր իրավիճակներում ոստիկանների անձնային, վարքագծային բնորոշ դրսևորումները ուսումնասիրվել են ներգրավված դիտման մեթոդով: Որպես հետազոտության որակական մեթոդ՝ այն թույլ է տալիս մարդկանց ուսումնասիրել իրենց բնական միջավայրում, որի շնորհիվ կարելի է ստանալ երևույթի ամբողջական պատկերը՝ չներգործելով դեպքերի ընթացքի վրա և չխոչընդոտելով դիտման ենթարկվողների հոգեկան դրսևորումների բնականությանը: Նշված առավելություններով հանդերձ՝ ներգրավված դիտումն ունի մի շարք թերություններ, ինչպիսիք են դիտման գործընթացի լրիվ և ճշգրիտ ֆիքսման և հետագա հաշվետվության, ստացված տվյալների քանակական վերլուծության, դիտողի

ոչ կամաճին կանխակալության պատճառով գնահատման օբյեկտիվության նվազումը՝ պայմանավորված սոցիալական ընկալման տարբեր մեխանիզմներով (Նյուսապասկի էֆեկտ՝, վերագրման, ապրումակցման, նույնացման, ռեֆերենտության երևույթներ և այլն), էթիկական հարցեր՝ կապված դիտման վերաբերյալ հետազոտվողների անտեղյակության հետ և այլն [68; 98]:

Այս ամենով հանդերձ՝ դիտման այս տարբերակը առավել նպատակահարմար էր կիրառել, քանի որ, հաշվի առնելով ուսուցանողական գործունեության առանձնահատկությունները, այլ եղանակով անհամեմատ ավելի դժվար է լիարժեք և համապատասխան տեղեկատվություն ստանալ ուսումնասիրվող երևույթի վերաբերյալ:

Օգտագործվել է ներգրավված դիտման այն տարբերակը, որն իրականացվում է էրզոնոմիկ և պրոֆեսիոգրաֆիկ հետազոտություններում և կոչվում է աշխատանքային մեթոդ: Այս դեպքում պահանջվում է դիտորդի կոմպետենտությունը, բանիմացությունը գործունեության այն ոլորտում, որով զբաղված են նաև դիտման ենթարկվողները. հետազոտողը մասնագիտական տվյալ ոլորտում ինքը ևս իրականացնում է աշխատանքային տարբեր օպերացիաներ և ինքնադիտման և համատեղ գործունեության գործընկերների դիտման միջոցով ուսումնասիրում է իրեն հետաքրքրող երևույթները [68]:

2.2. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁՆԱՅԻՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱՐԱՐԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ

2.2.1. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿԱՐԵՎՈՐ ՈՐԱԿՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Ոստիկանի անձի մասնագիտական կարևոր որակների փորձագիտական գնահատման չափորոշիչները մշակվել են՝ ելնելով պաշտոնի պահանջների և բուն աշխատանքի ուսումնասիրման և վերլուծության վրա հիմնվող մոտեցման դիրքերից [37; 97; 135]: Ոստիկանի մասնագիտական կարևոր որակների փորձագիտական գնահատման չափորոշիչների մշակումն իրականացվել է մի շարք հաջորդական փուլերով: Նախ, հիմնվելով գրականության ուսումնասիրության վրա [44; 47; 55; 113; 119; 103; 120], կատարվել է ոստիկանի մասնագիտական գործունեության և անձնային առանձնահատկությունների վերլուծություն, ապա բովանդակային վերլուծության մեթոդով առանձնացվել են առավել հաճախ հանդիպող՝ ոստիկանի գործունեության համար կարևոր մասնագիտական որակները: Այդ որակներից կազմված ընդգրկուն ցուցակը (շուրջ 150 հատկանիշներ) ներկայացվել է մասնագիտությամբ հոգեբան փորձագետների քննությանը, ովքեր առանձնացրել են 50 հատկանիշներ, որոնք ընդգրկվել են փորձագիտական գնահատման հարցաթերթում:

Քանի որ փորձագիտական աշխատանքը լի է բազմաթիվ սխալներով և ենթակա է տարաբնույթ աղավաղումների [87; 146], ուստի հետազոտությունը կազմակերպելիս և անցկացնելիս պահպանվել են փորձագիտական գնահատման մեթոդի հավաստիությունը բարձրացնող կանոնները, ինչպիսիք են փորձագետների ճիշտ ընտրությունը, նրանց գործունեության ճիշտ կազմակերպումը և այլն: Ոստիկանի անձի մասնագիտական կարևոր որակները պարզելու համար ձևավորվել է փորձագետների այսպես կոչված «ինստիտուցիոնալ» խումբ, որը ներառում է ոստիկանության տարբեր ծառայողների ընտրանի, ովքեր ունեն մասնագիտական բարձր որակավորում և երկարատև աշխատանքային փորձ: Հետազոտությանը մասնակցել են 11 փորձագետ, ովքեր ընտրվել են հետևյալ չափանիշների հիման վրա՝ 15 տարուց ավելի մասնագիտական փորձի առկայություն, որից առնվազն 5 տարին՝ ղեկավար պաշտոններում, և զբաղեց-

րած պաշտոնական դիրքը՝ պատկանելիությունը ոստիկանությունում պաշտոնների գլխավոր խմբին: Ապա փորձագետներին առաջարկվել է 1-5 միավորանոց սանդղակով (1՝ բոլորովին կարևոր չէ, 5՝ խիստ կարևոր է) գնահատել ներկայացված 50 որակների կարևորությունը ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հաջող և արդյունավետ իրականացման համար (տե՛ս Հավելված 1): Աղյուսակ 1-ում ներկայացվում են փորձագետների գնահատմանը առաջարկված որակներից առավելագույն միավորներ ստացած 13 որակները, որոնք, ըստ նրանց, ապահովում են պարտականությունների հուսալի կատարումը: Ստացված արդյունքների վերլուծությունը կատարվել է՝ յուրաքանչյուր որակի տոկոսային արժեքը հաշվելու միջոցով:

Աղյուսակ 1.

Ոստիկանի մասնագիտական կարևոր որակների փորձագիտական գնահատականները

№	Անձնային/գործնական որակներ	Փորձագիտական գնահատականները 1-5 միավորային սանդղակով											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	%
1	Դիմացկուն	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	Արհեստավարժ	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
3	Հավասարակշռված	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	96
4	Համարձակ	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	95
5	Պատասխանատու	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	95
6	Ազդեցիկ	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	95
7	Անկողմնակալ	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	95
8	Օրինակելի	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	95
9	Կոկիկ, վայելուչ արտաքինով	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	95
10	Արժանապատիվ	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	93
11	Քաղաքավարի	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	93
12	Ազնիվ	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	90
13	Խելացի	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	87

Ինչպես երևում է աղյուսակից, առավելագույն միավորներով է արտահայտված «ճիշտացում» (100%), նվազագույնով՝ «խելացի» որակը (87%): Մնացած որակների տոկոսային արժեքները տատանվում են 96-93%-ի միջակայքում, ինչը վկայում է դրանց հավասար կարևորության մասին: Փաստորեն, փորձագետները ուստիկանի մասնագիտական գործունեության հաջող և արդյունավետ կատարման համար առավել կարևորել և բարձր միավորներ են դրել նշված 13 որակներին:

Ուստիկանի անձի մասնագիտական կարևոր որակների փորձագիտական գնահատումը բացահայտեց որոշ օրինաչափություններ: Հատկանշական է, որ փորձագիտական հարցաթերթում ներառված բազմաթիվ՝ մասնագիտական առումով կարևոր որակներ, ինչպիսիք են ինքնավստահ, շփվող, հանդուրժող, սկզբունքային, հաստատական, նախաձեռնող, կամային և այլ որակները, անտեսվել են փորձագետների կողմից և ավելի ցածր գնահատականներ են ստացել: Այս հանգամանքը թերևս կարելի է բացատրել գնահատողների բառապաշարի յուրատիպությամբ, որոշակի դիրքորոշումների և արժեքային կողմնորոշումների առկայությամբ, ինչպես նաև մասնագիտության առանձնահատկություններով:

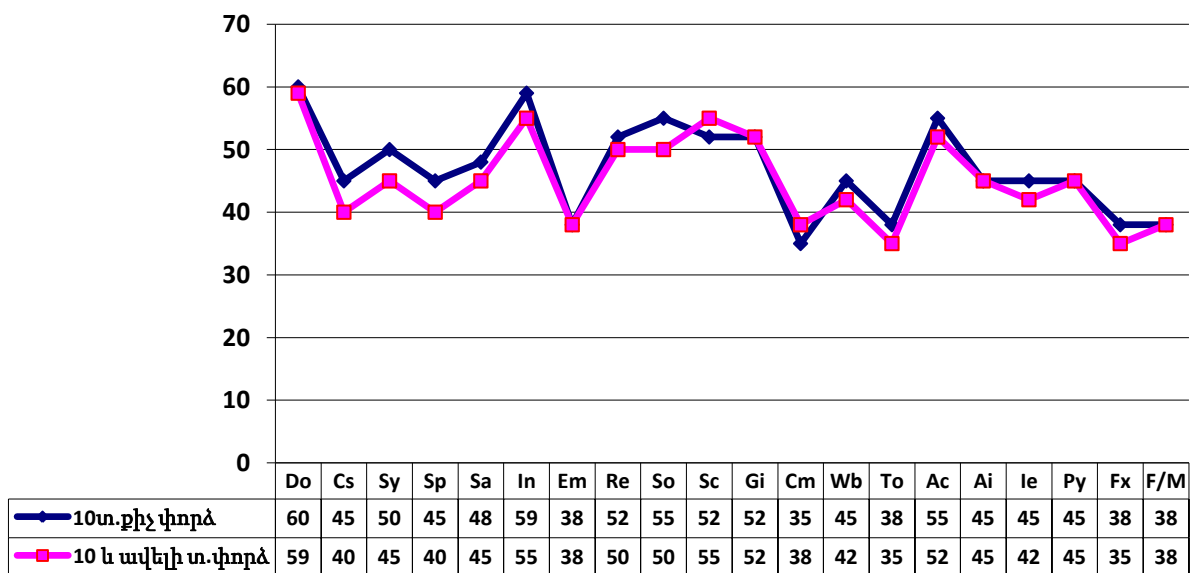
Չնայած գրականության մեջ այլ կարծիքներ են արտահայտվում ուստիկանի մասնագիտական կարևոր որակների մասին [55; 103; 113; 119; 120 և այլն], տվյալ հետազոտության շրջանակներում անցկացված փորձագիտական գնահատման արդյունքները լիովին չեն համապատասխանում դրանց: Այս դեպքում փորձագիտական աշխատանքի արդյունքները, նրանց կարևորած որակները սուբյեկտիվիզմի որոշակի երանգներ ունեն: Այդուհանդերձ, նման չձևականացված խնդիրների առնչվելիս փորձագետների փորձի և գիտելիքների վրա հիմնվող կարծիքները տեղեկատվության հիմնական աղբյուր են և նպաստում են հետազոտական խնդիրների լուծմանը:

Ուստիկանի մասնագիտական գործունեության հուսալիությունը պայմանավորող մասնագիտական կարևոր որակների վերաբերյալ փորձագիտական գնահատման միջոցով ստացված տվյալները թույլ են տալիս քանակական միավորներով արտահայտել հետազոտվող հիմնախնդրի հիմնական գործոնները, ինչը կարող է օգտագործվել ինչպես հետազոտական աշխատանքում ընդհանուր կողմնորոշման համար, այնպես էլ որպես օբյեկտիվ տեղեկատվություն, որն անհնար է այլ եղանակով ստանալ:

**2.2.2. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ
ԿԱԼԻՖՈՐՆԻԱԿԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՀԱՐՑԱՐԱՆԻ ՄԻՋՈՑՈՎ**

Ոստիկանի անձի վերաբերյալ տվյալների ստացման նպատակով կիրառված Կալիֆորնիական հոգեբանական հարցարանի (CPI) միջոցով հետազոտվել են 136 ոստիկան, որոնցից վերլուծության են ենթարկվել և ներկայացվում են 100-ի անհատական պրոֆիլները, որոնք համապատասխանել են CPI մեթոդիկայի վալիդության սանդղակներին:

Հետազոտության մասնակիցների տվյալները ներկայացվում են 2 ընտրակազմով, որոնք առանձնացվել են ըստ ծառայողամասնագիտական փորձի՝ 10 տարուց պակաս (1-ին խումբ) և 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող (2-րդ խումբ) ոստիկանների խմբեր: Ինչպես նշվում է գրականության մեջ, տևական ժամանակ մասնագիտական դերի կատարումը նպաստում է կայուն անձնային գծերի ձևավորմանը [82; 83]: Այս դրույթը հիմք է ծառայել հետազոտության ընտրակազմը ըստ մասնագիտական փորձի գործոնի խմբերի բաժանելու համար: Նկար 1-ում ներկայացվում են ոստիկանների խմբերում ստացված տվյալները՝ միավորների միջին արժեքներով:



Նկար 1. CPI մեթոդիկայով ոստիկանների խմբերի մոտ ստացված տվյալները՝ միավորների միջին արժեքներով

Ոստիկանների 1-ին խմբում CPI պրոֆիլի ընդհանուր բարձրությունը գնահատելիս երևում է, որ միջին նորմատիվային մակարդակում (45-55T միավորների գոտի) գտնվում են Sy, Re, Sa, Sc, Gi սանդղակները: Միջին նորմատիվային մակարդակից բարձր են Do (60T), In (59T), So (55T) և Ac (55T) սանդղակների ցուցանիշները, ցածր են Cs (45T), Sp(45T), Em (38T), Cm (35T), Wb(45T), To (38T), Ai (45T), Ie (45T), Py(45T), Fx (38T), F/M (38T) սանդղակների ցուցանիշները: 2-րդ խմբում տեստային պրոֆիլի միջին նորմատիվային մակարդակում են Re, So, Gi և Ac սանդղակները, միջին նորմատիվային մակարդակից բարձր են Do (59T), In (55T) և Sc (55T) սանդղակները, ցածր են Cs (40T), Sy (45T), Sp (40T), Sa (45T), Em (38T), Cm (38T), Wb (42T), To (35T), Ai (45T), Ie(42T), Py(45T), Fx (35T) և F/M (38T) սանդղակները: Ինչպես տեսնում ենք, երկու խմբերում գրանցված ցուցանիշների միջև առկա են որոշ տարբերություններ, հատկապես Sy, Sa, So, Sc, Ac սանդղակների ցուցանիշներում: Ստացված տվյալների վերլուծությունը կատարվել է՝ մեկնաբանելով առանձին սանդղակները ըստ դրանց ստանդարտ միավորների:

Ինչպես պարզվեց, ծառայողական փորձի աճին զուգընթաց դիտվում է CPI առանձին սանդղակների միավորների անկում. ի տարբերություն 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող ոստիկանների խմբի, մինչև 10 տարվա փորձ ունեցող ոստիկանների խմբում գրեթե բոլոր սանդղակներում միավորները տարբերվում են: Այս երևույթը կարելի է բացատրել այն հանգամանքով, որ մասնագիտական պարտականությունների տևական կատարումը, անձի զբաղեցրած դիրքը, մասնագիտական միջավայրի ներգործությունը, ինչպես նաև հասարակական դաստիարակության, քարոզչության և այլնի համակարգը անդրադառնում են դրա սուբյեկտների անձնային որակների, արժեքային կողմնորոշումների, դրդապատճառների, մարդկանց հանդեպ վերաբերմունքի, մտածելակերպի, վարվելակերպի և այլնի վրա [82; 83]: Դերի կառուցվածքի մեջ մտնող կողմնորոշումները ծնում են անձի բնորոշ գծեր, քանզի դրանք անհրաժեշտ են դերի հաջող կատարման համար: Գրականության մեջ նշվում է նաև, որ բյուրոկրատական սոցիալական կառուցվածքը մշտական ճնշում է գործադրում անձի վրա՝ նրանից հետևողականություն, զգոնություն, կարգապահություն պահանջելով, ինչը նպաստում է անձի մեջ անճկուն գծերի ձևավորմանը [23]: Մասնագիտական

զարգացման վրա կարող է անդրադառնալ նաև ծերացումը՝ տարիքային փոփոխությունները, որոնք բերում են հոգեկան զարգացման ինվոյուցիայի, նորի հանդեպ անընկալունակության, սեփական փորձի ընդհանրացման, կարծրատիպերի գործածման, մասնագիտական աճի և զարգացման կանգի և այլն [93]: Ստացված տվյալները փաստում են, որ վերոնշյալ գործոնները հիմնականում բնորոշում են 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող ուստիկաններին:

Ուստիկանների երկու խմբերում ստացված տվյալները ենթարկվել են կոռելյացիոն վերլուծության Պիրսոնի գծային կոռելյացիոն բանաձևով $N=50$ -ի համար [64]: Այս դեպքում կախվածությունները հավաստի են համարվում ($p \leq 0.05$)՝ սկսած $r=0.27$ գործակցից. այդ ինդեքսի հետ համեմատվում են կոռելյացիայի բոլոր գործակիցները: Աղյուսակ 2-ում բերվում են բացահայտված նշանակալի կոռելյացիոն կապերը, որտեղ $r < 0.27$, $p \leq 0.05$, $r > 0.27$, $p > 0.05$, և $r < 0.35$, $p \leq 0.01$, $r > 0.35$, $p > 0.01$:

Աղյուսակ 2.

Ուստիկանների խմբերում CPI սանդղակների կոռելյացիոն վերլուծության արդյունքները

սանդղակ	կոռելյացիայի գործակից	արժեքային մակարդակ	սանդղակ	կոռելյացիայի գործակից	արժեքային մակարդակ
Do	0.38	$p \leq 0.01$	Sc	0.28	$p \leq 0.05$
Cs	0.28	$p \leq 0.05$	To	0.27	$p \leq 0.05$
In	0.33	$p \leq 0.05$	F/M	0.32	$p \leq 0.05$

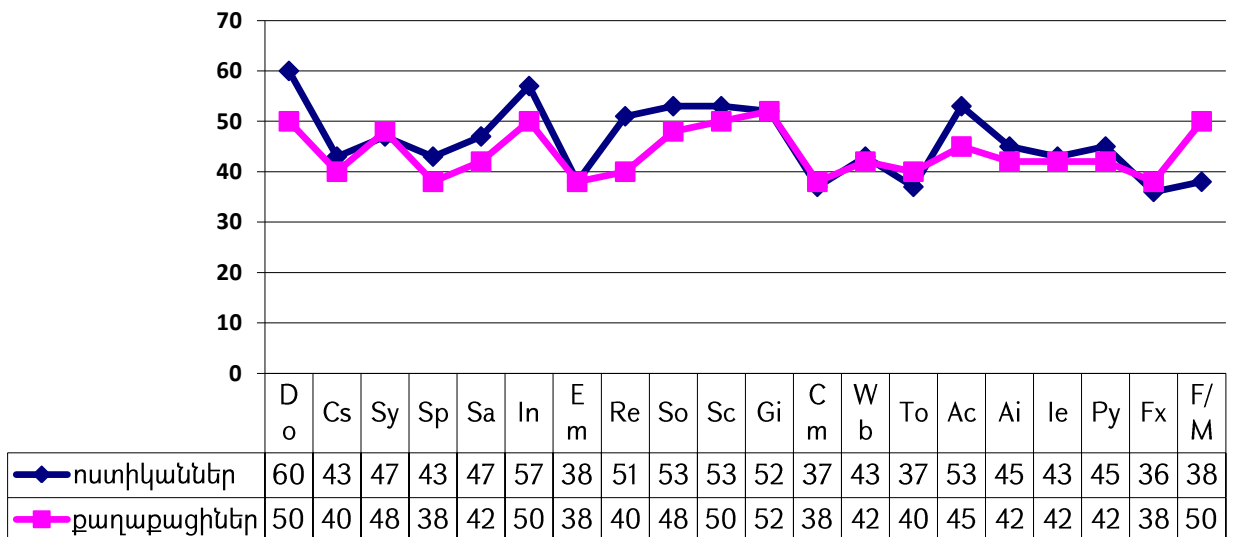
Կոռելյացիոն վերլուծության արդյունքում պարզվեց, որ առկա է կոռելյացիոն կապ Do սանդղակի ցուցանիշների միջև՝ $r=0.38$ որպես հավաստի կապ վիճակագրական արժեքի $p \leq 0.01$ մակարդակում: Բացահայտվել է նաև չափավոր կոռելյացիոն կապ In ($r=0.33$), F/M ($r=0.32$), Cs ($r=0.28$), Sc ($r=0.28$), To ($r=0.27$) սանդղակների ցուցանիշների միջև, որոնք կարելի է դիտել որպես հավաստի կապի միտում վիճակագրական արժեքի $p \leq 0.05$ մակարդակում:

Այսպիսով, մի շարք անձնային բնութագրերի՝ Do ($r=0.38$), In ($r=0.33$), F/M ($r=0.32$), Cs ($r=0.28$), Sc ($r=0.28$), To ($r=0.27$) սանդղակներում արձանագրված ցուցա-

նիշներում բացահայտված վիճակագրական հավաստի տարբերությունները հիմք են տալիս ենթադրել, որ ծառայողական փորձը որոշում է անձնային բնութագրերի արտահայտվածության աստիճանը, այլ կերպ ասած՝ մասնագիտական գործունեությունը անդրադառնում է մասնագետի անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունների դրսևորումների վրա:

Համեմատական վերլուծություն կատարելու նպատակով զուգահեռաբար ուսումնասիրվել են նաև 142 տարբեր սեռի, կրթության, զբաղվածության 18-38 տարեկան քաղաքացիներ, որոնցից վերլուծության են ենթարկվել և ներկայացվում են 100-ի անհատական պրոֆիլները, որոնք համապատասխանել են CPI մեթոդիկայի վալիդության սանդղակներին:

Հետազոտության մեջ քաղաքացիների ընդգրկումը թույլ կտա բացահայտել, թե արդյոք առկա են անձնային տարբերություններ ոստիկանների և ոչ ոստիկանների խմբերի միջև: Նկար 2-ում ներկայացվում են քաղաքացիների և ոստիկանների խմբերում ստացված տվյալները՝ միավորների միջին արժեքներով:



Նկար 2. Քաղաքացիների և ոստիկանների խմբերում միավորների միջին արժեքները

Համեմատելով ոստիկանների և ոչ ոստիկանների խմբերի CPI սանդղակների միջինացված արժեքները՝ երևում է, որ առկա են էական տարբերություններ Do, In, Sp,

So, Re, Ac և հատկապես F/M սանդղակներում, իսկ մնացած սանդղակների արդյունքների միջև զգալի տարբերություններ չկան: Հարկ է նշել, որ հետազոտությանը մասնակցած քաղաքացիների խումբը չի կարող համարվել հասարակության ներկայացուցչական օրինակ, հետևաբար, չնայած ոստիկանների և քաղաքացիների խմբերի միջև բացահայտված տարբերություններին, ստացված արդյունքներին հարկ է վերաբերվել ոչ միանշանակորեն, ուստի նպատակահարմար չէ ներկայացնել քաղաքացիների խմբում ստացված տվյալների մեկնաբանությունը:

Ստացված տվյալների համաձայն՝ ի տարբերություն քաղաքացիների խմբի, հետազոտված ոստիկաններն ավելի ինքնավստահ են, կայուն, պատասխանատու, հետևում են կոնվենցիոնալ նորմերին, ունեն ընդգծված գերիշխելու միտում և ստատուսի ունակություն: Զգուշավոր են, հակված հուզական ոլորտի վերահսկողության և ռացիոնալ որոշումների կայացման՝ հետևելով ավանդույթներին և հեղինակություններին: Դիմացկուն, հավասարակշռված, պրակտիկ և գործունյա անձինք են: Ոստիկանների մոտ պատասխանատվության, ինքնուրույնության, ինքնավերահսկողության և այլ որակների արտահայտվածությունը համապատասխանում են մասնագիտության ներկայացրած պահանջներին՝ տարբերելով նրանց ոչ ոստիկանների խմբից:

Ի մի բերելով CPI-ով ստացված տվյալները՝ կարելի է փաստել, որ հետազոտված ոստիկաններին հատուկ են անհատական հոգեբանական որոշակի դրսևորումներ: Այսպես, նրանք կարգապահ և հաստատական են, նախաձեռնող, դրսևորում են մտքերի և արարքների ակնհայտ անկախություն, ինքնավերահսկողության բարձր մակարդակ, ինքնավստահ են, դոմինանտ և ուժեղ, հարկ եղած դեպքում կարող են կատարել լիդերի դեր: Հակված են խուսափել մրցակցությունից, չեն սիրում աչքի ընկնել, այլոց վրա ազդելու համար ավելի շուտ հենվում են իրենց պաշտոնի և կարգավիճակի, քան անձնական դիրքորոշումների վրա: Անճկուն են, պահպանողական, հաճախ կոնֆորմիստ, փոփոխություններին դանդաղ են հարմարվում, հակված են վարքի կոնվենցիոնալ ձևերին, ուշադիր են իրենց վարվելակերպի հանդեպ: Բավականություն են ստանում հասարակական գործունեությունից, արդյունավետ փոխգործակցում են ուրիշների հետ, կարողանում են մարդկանց համոզել և ուղղորդել: Միաժամանակ կասկածամիտ են և զգուշավոր, պաշտպանողական միտումներ են

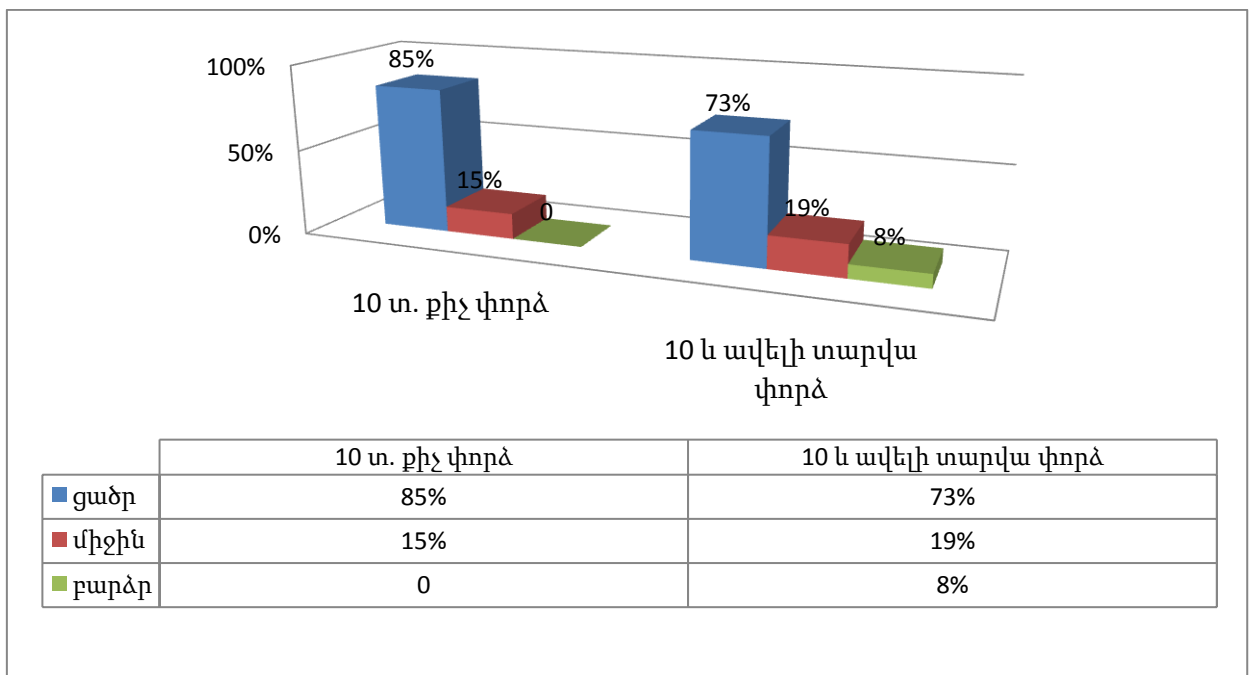
դրսևորում: Հակված են ընտրողական հակազդեցության, չեն դրսևորում հասկանալու պատրաստակամություն, ուստի հաճախ անհանդուրժող և անտարբեր են ուրիշների հանդեպ, հակված են ավելի շուտ քննադատել, քան փորձել հասկանալ դիմացինին: Հաճախ բավարարված չեն իրենց ստացած սոցիալական աջակցությամբ, դրսևորում են սոցիալական մեկուսացման և օտարման որոշ նշաններ, թեև ունակ են աշխատել իրենց հանդեպ նվազագույն գնահատանքի պայմաններում: Կողմնորոշված են գործելուն, նախընտրում են առնչվել շոշափելի կոնկրետ խնդիրների հետ, նպատակամետ են, պրակտիկ, աշատանքի նկատմամբ մոտեցումը վերարտադրողական է: Ստացված արդյունքները բավական մոտ են ոստիկանի անձնային որակների վերաբերյալ գրականության մեջ առկա պատկերացումներին [47; 94; 103; 113; 129; 155]:

Այսպիսով, ոստիկանների և քաղաքացիների խմբերի միջև բացահայտված տարբերությունները հիմք ընդունելով՝ կարելի է ենթադրել, որ մասնագիտական գործունեությունը որոշակիորեն ազդում է ոստիկանի անձի վրա՝ պայմանավորելով նրա անձնային հատկանիշների դրսևորումները: Սակայն պետք է նկատի ունենալ, որ ոչ միայն սոցիալական դերերն են ազդում անձնային որակների վրա, այլև մարդու անհատական հոգեբանական առանձնահատկությունները, արժեքային կողմնորոշումները էապես ազդում են նրա կողմից սոցիալական դերերի ընտրության և իրագործման վրա: Ինչպես գրում է Ի.Ս.Կոնը, Ֆերբ որոշակի մասնագիտության տեր մարդկանց մոտ նկատում ենք ինչ-որ ընդհանուր հոգեբանական գծեր, միշտ հարց է ծագում. արդյո՞ք այդ յուրահատկությունը պայմանավորված է մասնագիտության ազդեցությամբ, թե՞ ընդհակառակը, հայտնի գծեր ունեցող մարդիկ ընտրում են համապատասխան մասնագիտություն, որը խորացնում և ամրապնդում է դրանք [83, էջ 78]:

Անցկացված փորձագիտական հարցման արդյունքները ոստիկանի մասնագիտական կարևոր որակների վերաբերյալ մասամբ համընկնում են CPI-ով ոստիկանների մոտ բացահայտված անձնային որակներին (տե՛ս Աղյուսակ 1): Այսպես, փորձագետների առանձնացրած Ֆիմացկուն՝ և Ֆիմարձակ՝ որակները համապատասխանում են CPI –ի F/M սանդղակի առնականությունը բնութագրող հատկանիշներին, Ֆիվասարակշռված՝ որակը՝ Sc (ինքնավերահսկողություն) սանդղակի, Ֆպատասխանատու՝ որակը՝ CPI –ի համանուն՝ Re սանդղակի հատկանիշներին, Ֆանկողմնակալ՝ և Ֆազնիվ՝

որակները կարող ենք նմանեցնել So սանդղակի հատկանիշներին, որը ենթադրում է անկեղծություն, ազնվություն, բարեհոգություն, սոցիալական նորմերին և կանոններին հետևելու կայուն միտում և ուրիշներին մանիպուլյացիայի ենթարկելու հակումների բացակայություն: Ոստիկանների ողջ համակազմում CPI –ի վերոնշյալ սանդղակները բարձր ցուցանիշներով են արտահայտած: Փորձագետները ևս հենց այդ որակներն են առավել կարևոր համարել: Իսկ ահա փորձագետների կարևորած չազդեցիկ՝ որակը կարող ենք համեմատել Cs, Sp, Sa, Wb սանդղակների առանձնահատկությունների հետ, որոնք, ինչպես տեսանք, հետազոտված ոստիկանների մոտ ցածր ցուցանիշներով են հանդես գալիս, ինչը խոսում է դրանց և նշված չազդեցիկ՝ որակի անհամապատասխանության մասին:

Ինչպես նշվել է, CPI-ի կազմում ընդգրկված տիպաբանական մոդելը թույլ է տալիս որոշել անձի տիպի դրական ներուժի զարգացման կամ ինքնիրացման մակարդակներից մեկը՝ ցածր, միջին կամ բարձր [112; 151]: Նկար 3-ում ներկայացվում են ինքնիրացման մակարդակի ցուցանիշները ոստիկանների խմբերում:



Նկար 3. Ինքնիրացման մակարդակի ցուցանիշները ոստիկանների մոտ

Նկար 3-ը ցույց է տալիս, որ 10 տարուց քիչ փորձ ունեցող ոստիկանների 85%-ը գտնվում է ինքնիրացման ցածր մակարդակի վրա, 15%-ը ինքնիրացման միջին

մակարդակ ունի, իսկ ինքնիրացման բարձր մակարդակ այս խմբում առհասարակ չի արձանագրվել: 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող ուստիկանների խմբում ևս գերակշռում են ինքնիրացման ցածր մակարդակի ցուցանիշները՝ 73%, թեև համեմատաբար ավելի բարձր են միջին (19%) և միջինից բարձր մակարդակների (8%) ցուցանիշները:

Գրականության մեջ նշվում է, որ ինքնիրացման ցածր (պարզունակ կատարողական) և միջին (անհատական-կատարողական) մակարդակ ունեցող անձինք կողմնորոշված են դեպի սովորությունները և ունեն անճկուն դիրքորոշումներ, ինչը հանգեցնում է ընկալման կարծրատիպացման: Գործունեության մեջ նորամուծությունները նրանց մոտ առաջացնում են ուժեղ ֆրուստրացիա: Այս անձինք շատ ավելի են հակված հոգեբանական պաշտպանական մեխանիզմների [85, էջ 204]: Ասվածը թերևս կարելի է վերագրել նաև հետազոտված ուստիկաններին, որոնց գերակշռող մեծամասնությունը գտնվում է իր անձնային տիպի ներուժի զարգացման միջինից ցածր մակարդակի վրա:

Անձի մասնագիտական ինքնիրացմանը նպաստում են աշխատանքից բավարարվածությունը, շրջապատի ճանաչմանն արժանանալը և այլ գործոններ: Ինքնիրացման մեջ դժվարություններն ուղեկցվում են անհարմարավետության, վիրավորվածության, անպետքության, անօգնականության զգացումներով, անուժությամբ, տագնապով, ագրեսիվությամբ, ընկճվածությամբ և այլ դրսևորումներով: Բացի այդ, մասնագիտական ոլորտում ինքնիրացման ցածր մակարդակ ունեցող անձանց մոտ ավելի հաճախ է դրսևրվում մասնագիտական այրման երևույթը [85, էջ 98]: Նկարագրված երևույթներից և դրսևորումներից շատերը տվյալ հետազոտության շրջանակներում այլ մեթոդիկանների միջոցով բացահայտվել են նաև ուստիկանների մոտ, որոնց վերաբերյալ փաստական նյութը կներկայացվի ստորև: Նշենք, որ ինքնիրացման ցածր մակարդակը կարող է հանգեցնել գործունեության հուսալիության նվազման, մասնագիտության կերպարի աղավաղման և հեղինակության անկման և անցանկալի այլ հետևանքների:

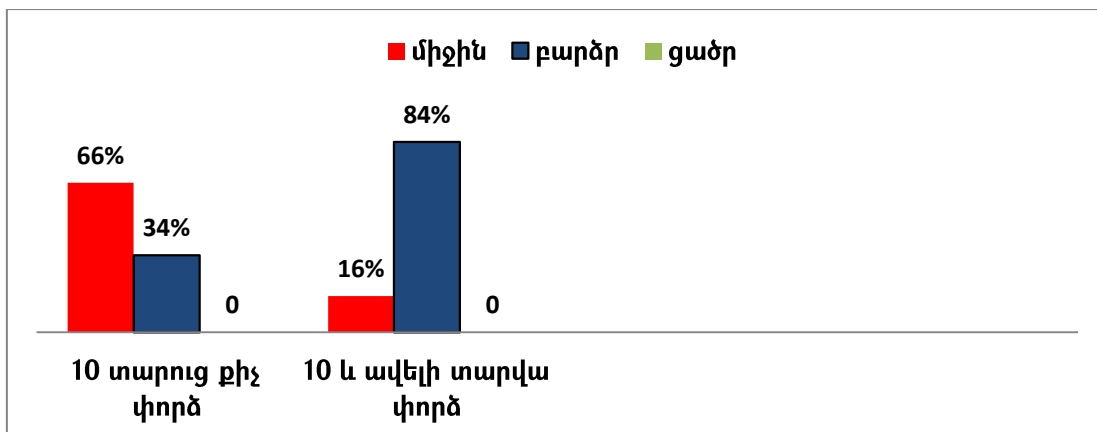
CPI-ի կառուցվածքային սանդղակների վերլուծության արդյունքում պարզվեց նաև, որ ուստիկանների մեծ մասը պատկանում է անձնավորության Ալֆա (54%) և Բետա

(36%) տիպերին, իսկ Գամա և Դելտա տիպերը գրեթե արտահայտված չեն (համապատասխանաբար 6 և 4 %): Դա նշանակում է, որ Ալֆա տիպի ներկայացուցիչները ակտիվ, հավակնոտ, ինքնավստահ և նախաձեռնող անհատներ են, կողմնորոշված են դեպի միջանձնային փոխազդեցությունը, հակված են պահպանել սոցիալական նորմերը: Հաճույքով ընդունում են ղեկավարելու պատասխանատվությունը, կարող են լինել արդյունավետ լիդերներ կամ կառուցողական կատարողներ: Բայց քանի որ հետազոտված ուստիկանները առավելապես ունեն ինքնիրացման միջինից ցածր մակարդակ, մեծ է հավանականությունը, որ նրանք կարող են լինել եսակենտրոն մանիպուլյատորներ, ովքեր ձգտում են հասնել միայն սեփական նպատակներին: Բետա տիպի ներկայացուցիչները դեպի ներս կողմնորոշված անձինք են, ովքեր ընդունում են արտաքուստ տրված նորմերն ու արժեքները: Նրանք կայուն են, զգուշավոր, պահպանողական, վերահսկելի, կրավորական, չեն դրսևորում կառավարելու բուռն ցանկություն: Սակայն այս դեպքում ևս հետազոտվածների մեծ մասի մոտ ինքնիրացման մակարդակը ցածր է, ուստի Բետա տիպին պատկանող ուստիկանները հիմնականում կոնֆորմիստ, սահմանափակ, անճկուն և անտարբեր անձինք են: Բացի այդ, հետազոտվածների գերակշիռ մասը վճռականության պակաս ունի, ինքնիրացված չէ, անվստահ է, խոցելի, չբավարարված, հարմարողականության մակարդակը ցածր է: Այսպիսով, CPI-ի տիպաբանական մոդելի հիման վրա կարելի է առանձնացնել ուստիկանների երկու տիպ՝ նախաձեռնողներ, լիդերներ (Ալֆա տիպ) և կատարողներ, ենթականեր (Բետա տիպ):

Այսպիսով, ստացված տվյալները թույլ են տալիս եզրակացնել, որ հետազոտված ուստիկաններին հատուկ են անհատական հոգեբանական մի շարք առանձնահատկություններ, որոնք ձևավորվել և ամրապնդվել են մասնագիտական գործունեության և մասնագիտական միջավայրի ազդեցության ներքո: Ընդ որում, այդ առանձնահատկությունները կարող են որոշակիորեն անդրադառնալ ուստիկանի նկատմամբ հասարակության կարծիքի վրա՝ հանդես գալով որպես նրա կերպարի բաղադրիչ:

2.2.3. ՈՍՏԻԿԱՆՆԵՐԻ ՄՈՏ ԱՎՏՈՐԻՏԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ ՀԵՏԱԶՈՏՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Թ.Ադորնոյի F–սանդղակ մեթոդիկայի միջոցով ուսումնասիրվել են ՀՀ ոստիկանության տարբեր ստորաբաժանումների 100 աշխատակից՝ չափելու նրանց մոտ ավտորիտարության դրսևորման մակարդակը: Հետազոտության մասնակիցների տվյալները կրկին ներկայացվում են 2 ընտրակազմով, որոնք առանձնացվել են ըստ ծառայողական փորձի՝ 10 տարուց պակաս (1-ին խումբ) և 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող (2-րդ խումբ) ոստիկանների խմբեր: Ստացված տվյալները ցույց են տալիս, որ 1-ին խմբում հետազոտվածների 66%-ի մոտ գրանցվել է ավտորիտարության միջին, 34 %-ի մոտ՝ բարձր մակարդակ: 2-րդ խմբում ավտորիտարության բարձր մակարդակ ունեն հարցվածների 84%-ը, միջին մակարդակ՝ 16%-ը: Ուշագրավ է, որ 2 խմբում էլ ավտորիտարության ցածր ցուցանիշներն իսպառ բացակայում են (տե՛ս Նկար 4):



Նկար 4. Ոստիկանների մոտ ավտորիտարության մակարդակի ցուցանիշները

Ինչպես տեսնում ենք, 10տարուց պակաս փորձ ունեցող ոստիկանների խմբում արձանագրվել է ավտորիտարության միջին մակարդակ՝ 150 միավոր, 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող ոստիկանների խմբում այն բարձր արժեք ունի՝ 168 միավոր: Ոստիկանների ողջ ընտրակազմի համար ավտորիտարության միջինացված արժեքը 159 միավոր է, որը ավտորիտարության միջին և բարձր մակարդակների եզրագիծն է:

Փաստորեն, ոստիկանների մոտ մասնագիտական փորձի աճին զուգընթաց բարձրանում է նաև ավտորիտարության աստիճանը:

Հետազոտված ոստիկանների մոտ բացահայտված ավտորիտարության բարձր մակարդակը ենթադրում է, որ նրանց բնորոշ են կոնվենցիոնալությունը, կարծրատիպային մտածելակերպը, ուժի պաշտամունքը, պաշտպանական միտումներ՝ պրոյեկտիվություն, դեստրուկտիվություն և ցինիզմ, ագրեսիան: Գրականության մեջ կարծիք կա, որ խմբային նույնացման և համախմբվածության բարձր մակարդակ ունեցող անձինք զարգացնում են ավտորիտար համոզմունքներ՝ ընդունելով սեփական և մերժելով այլ խմբերի արժեքները, հատկապես իրենց խմբին առնչվող սպառնալիքի իրավիճակներում [65]: Ոստիկանների բարձր ավտորիտարությունը կարող է կապված լինել հասարակության մեջ իրենց ցածր վարկանիշի, մերժողական միտումների և ոչ բավարար սոցիալական աջակցության հետ, ինչը ոստիկանների կողմից ընկալվում է իբրև իրենց խմբին ուղղված սպառնալիք: Ի լրումն ասվածի, CPI մեթոդիկայով բացահայտվել էր, որ ոստիկաններն իրենց ուրիշներից տարբեր են համարում և դրսևորում են սոցիալական մեկուսացման և օտարվածության որոշ նշաններ, ինչը ևս կարող է նպաստել նրանց մոտ ավտորիտար հայացքների զարգացմանը:

F-սանդղակով ստացված տվյալները համահունչ են CPI մեթոդիկայով ստացված տվյալներին, ինչի մասին են խոսում ստացված տվյալների միջև ոստիկանների երկու խմբերում անցկացված կոռելյացիոն վերլուծության արդյունքները Պիրսոնի գծային կոռելյացիոն բանաձևով $N=50$ -ի համար: Այս դեպքում կախվածությունները հավաստի են համարվում սկսած $r=0.27$ գործակցից ($p \leq 0.05$) [64]: Կոռելյացիոն կապ բացահայտվեց ավտորիտարության մակարդակի և CPI-ի Do (դոմինանտության) և Cs (ստատուստի ունակության) սանդղակների միջև (տե՛ս Աղյուսակ 4):

Կոռելյացիոն վերլուծության արդյունքում 10 տարուց պակաս փորձ ունեցող ոստիկանների խմբում բացահայտվեց հակադարձ կոռելյացիոն կապ ավտորիտարության մակարդակի և դոմինանտության ցուցանիշների միջև ($r=-0.28$), որը կարելի է դիտել որպես հավաստի կապի միտում վիճակագրական արժեքի $p \leq 0.05$ մակարդակում: Այսինքն՝ դոմինանտության բարձր ցուցանիշները հարաբերակցվում են ավտորիտարության համեմատաբար ցածր մակարդակի հետ: 10 և ավելի տարվա փորձ

ունեցող ոստիկանների խմբում ևս առկա է կոռեյացիոն կապ դոմինանտության և ավտորիտարության ցուցանիշների միջև՝ $r=0.27$, որը ևս կարելի է դիտել որպես հավաստի կապի միտում վիճակագրական արժեքի $p \leq 0.05$ մակարդակում: Այստեղ դոմինանտության բարձր ցուցանիշները ուղիղ հարաբերակցվում են ավտորիտարության բարձր մակարդակի հետ: 10 տարուց քիչ փորձ ունեցող ոստիկանների խմբում բացահայտվել է կոռեյացիոն ուղիղ կապ ավտորիտարության մակարդակի և CPI-ի ստատուսի ունակության սանդղակի միջև ($r=0.32$), որը կարելի է դիտել որպես հավաստի կապի միտում վիճակագրական արժեքի $p \leq 0.05$ մակարդակում, իսկ ոստիկանների մյուս խմբում ավտորիտարության մակարդակի և ստատուսի ունակության ցուցանիշների միջև բացահայտված կոռեյացիոն կապը նշանակալի չէ ($r=0.21$): Կոռեյացիոն վերլուծության արդյունքները վկայում են, որ հետազոտված ոստիկանների մոտ ավտորիտարության մակարդակն ու դոմինանտությունը, ինչպես նաև ստատուսի ունակությունը սերտ համահարաբերակցվում են:

Աղյուսակ 4.

F-սանդղակի և CPI-ի սանդղակների արդյունքների կոռեյացիոն վերլուծության արդյունքները ոստիկանների երկու խմբերում

10 տարուց պակաս փորձ		10 և ավելի տարվա փորձ	
	ավտորիտարություն		ավտորիտարություն
Do	$r = - 0.28, p \leq 0.05$	Do	$r=0.27, p \leq 0.05$
Cs	$r=0.32, p \leq 0.05$	Cs	$r=0.21, p \geq 0.05$

Ոստիկանների մոտ ավտորիտարության մակարդակի և դոմինանտության ու ստատուսի ունակության միջև կոռեյացիոն կապի առկայությունը օրինաչափ է, քանի որ գրականության մեջ ավտորիտարությունը մեկնաբանվում է որպես անձի ձգտումը դեպի իշխանություն և գերազանցություն կամ հնազանդություն՝ դրան բնորոշ ճիշխանության բարդույթով, որին հատուկ է ուժային մտածելակերպը և ուժի պաշտամունքը, միջմարդկային հարաբերությունները իշխանություն-ենթակայություն, ուժեղ-թույլ, առաջնորդ-հետևորդներ կատեգորիաներով ընկալելու նախատրամադրվածությամբ:

յունը, իրեն ուժ մարմնավորող կերպարների հետ նույնացումը, էգոյի պայմանականացված ատրիբուտների գերընդգծումը, ուժի և ամրության ցուցադրումը և այլն [46; 65]: Այդ խնդրի արդի հետազոտողներից Ռ.Ֆ.Բայազիտովը գտնում է, որ ինտեգրատիվ անձնային մակարդակում դրսևորվելով իբրև բնավորության գիծ՝ ավտորիտարությունը արտահայտվում է իշխելու, ագրեսիայի, եսասիրության, կասկածամտության հակումների տեսքով [46]: CPI մեթոդիկայով ստացված տվյալներն էլ վկայում են, որ հետազոտված ոստիկանների մոտ բարձր է դոմինանտության մակարդակը, միաժամանակ նրանք մշտական վերահսկողության և ցուցումների կարիք ունեն, նախընտրում են աշխատել ավելի երիտասարդ և անփորձ մարդկանց ներկայությամբ, այլոց վրա ազդելու համար գերադասում են հիմնվել իրենց պաշտոնի և կարգավիճակի, քան անձնական դիրքի վրա: Նման անձը բավականություն է ստանում այն հարաբերություններից, որտեղ իր հեղինակավոր դիրքն ընդգծվում է: Այսպիսով, CPI-ով ստացված տվյալները համընկնում են F-սանդղակ մեթոդիկայով ստացված տվյալներին՝ փոխլրացնելով միմյանց:

Նույն մեթոդիկայով ուսումնասիրվել են նաև 100 տարբեր սեռի, զբաղվածության, կրթության 18-38 տարեկան քաղաքացիներ՝ նպատակ ունենալով բացահայտել ոստիկանների և ոչ ոստիկանների խմբերում ավտորիտարության մակարդակի տարբերությունը: Ստացված արդյունքների համաձայն՝ ավտորիտարության միջին մակարդակը ոստիկանների խմբում 159 միավոր է, քաղաքացիների խմբում՝ 160 միավոր: Չնայած երկու խմբում էլ ավտորիտարության մակարդակը միջինից բարձր է, սակայն քաղաքացիների խմբում այն մի փոքր գերազանցում է ոստիկանների խմբում ստացված ցուցանիշներին՝ հատելով ավտորիտարության բարձր մակարդակի եզրագիծը: Ստացված տվյալները հետաքրքրական են այնքանով, որ ավտորիտարության մակարդակը ենթադրաբար ավելի բարձր պետք է լիներ ոստիկանների խմբում՝ կախված նրանց մասնագիտական գործունեության յուրատիպությունից: Սակայն ինչպես պարզվեց, քաղաքացիների խմբում գրանցված ցուցանիշները ոչ միայն չեն զիջում ոստիկանների խմբում ստացված ավտորիտարության մակարդակին, այլ անգամ գերազանցում են դրան: Սա կարող է խոսել մեր հասարակության մեջ ավտորիտար հայացքների տարածվածության մասին:

Հայտնի է, որ ավտորիտարության ձևավորման վրա մեծ ազդեցություն են գործում հասարակության մեջ տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը, մշակութային առանձնահատկությունները: Ընդ որում, էական է ոչ այնքան բուն սոցիալական մթնոլորտը, որքան դրա ընկալումը մարդու կողմից, հատկապես այն պարագայում, երբ մարդիկ իրենց սոցիալական դրության հետ կապված վտանգի զգացողություն են ունենում [65]: Այս առնչությամբ Ռ.Ֆ.Բայազիտովը կարծում է, որ ավտորիտար կարծրատիպը որպես հանրության մենթալության տարր նպաստում է աշխարհի աստիճանակարգված պատկերի ձևավորմանը, որը անգիտակցական է անհատի մակարդակում և ոչ ակնհայտ՝ հանրույթի մակարդակում [46]:

Ավտորիտար անձին բնորոշ վարքի մոդելը հիմնված է այն համոզմունքի վրա, որ կարգավիճակային տարբերությունները և իշխանության գործածումը հանրույթի գործառնության անհրաժեշտ տարրերն են: Ավտորիտար անձը հաճախ իրեն նույնացնում է իշխանության դեմքերի հետ՝ միաժամանակ բավարարելով իշխանության և ենթարկվելու իր պահանջմունքները: Ենթարկվելով իշխանությանը՝ նա կարծում է, թե մասնակցում է դրան [46]: Ոստիկանների և քաղաքացիների մոտ ավտորիտարության բարձր մակարդակը կարող է պայմանավորված լինել այն հանգամանքով, որ ոստիկանը չի ընկալվում իբրև ժողովրդի աջակցությանն ուղղված ծառայության մատուցող, այլ դիտվում է գերազանցապես ստատուսահիերարխիկ համատեքստում, քանի որ շատ իրավիճակներում ոստիկանը անհրաժեշտորեն լիդերի դերում է, ումից ակնկալվում է ուժ գործադրել:

Ոստիկան-քաղաքացի հարաբերություններում լիդերությունը համարվում է հաղորդակցման իրավիճակում հարաբերությունների կառավարման, կարգավորման միջոց, հոգեբանական նախաձեռնության գործընթաց, որն իրագործվում է լիդերության տարբեր ոճերով: Դրանցից ավտորիտար ոճը ենթադրում է հարաբերությունների կարգավորման կոշտություն, երբ ընդունված որոշումները չեն քննարկվում զուգընկերոջ հետ, այլ առաջադրվում են կատարման [99]: Գրականության մեջ նշվում է, որ լիդերի կերպարի մասնագիտական բնութագրերը արտացոլում են բավականին արխայիկ պահանջներ և ներառում են որոշ ագրեսիվ, զուտ ֆողամարդկային՝ որակներ՝ վճռականություն, ուժ, ամրություն, որոշակի ագրեսիվություն [111, էջ 270]:

Սոցիալական փոխազդեցության տարբեր մակարդակներում ավտորիտար անձի ընկալումը և վարքը որոշող ընդհանուր հակում է հարաբերությունների աստիճանակարգման ինտենցիան, որը կարող է ընդունել գիտակցական կամ անգիտակցական ձևեր: Ի տարբերություն քաղաքական փոխազդեցության մակարդակի, որտեղ ավտորիտար անձը առավելապես միտված է ենթարկման, իսկ իշխելու մոտիվը իրագործվում է միջնորդավորված, անձը շատ ավելի է ընդգրկված կազմակերպչական հարաբերությունների մեջ. այստեղ փոխազդեցության սուբյեկտները անձնավորված են, շատ բան կախված է սուբորդինացիոն շղթայում նրանց դիրքից և դերից: Կոնկրետ փոխազդեցությունների հիմնական մասն անձն իրագործում է միջանձնային մակարդակում, որում անմիջական կապերում դրսևորվում է հարաբերությունների աստիճանակարգման ընդհանուր միտումը [46]: Գործունեության բնույթի հետ կապված ուստիկանը հանդես է գալիս և՛ որպես քաղաքական իշխանությունը մարմնավորողի դերում, և՛ կազմակերպչական հարաբերությունների գործուն անդամ, և՛ միջանձնային հարաբերությունների մասնակից քաղաքացի-ուստիկան առօրյա շփումների դաշտում: Բոլոր այս մակարդակներում մասնագիտական դերը կարծես պարտավորեցնում է ուստիկանին ուժ ցուցադրել: Բարձր կարգավիճակով սուբյեկտի դերում անձը ձգտում է խուսափել զիջողականության և հնազանդության դրսևորումներից, որակներ, որոնք ավտորիտար մշակույթում կընկալվեն իբրև թուլություն: Իշխանության այս զգացումը, բաժանելով ուստիկանին հասարակությունից, ձևավորում է միմյանց նկատմամբ անհանդուրժողականություն, հակադրություն, ինչը մեծապես կխանգարի երկուստեք վստահելի հարաբերությունների և կառուցողական համագործակցության հաստատմանը:

Փաստորեն, տվյալ հետազոտության արդյունքում ուստիկանների, ինչպես նաև քաղաքացիների մոտ բացահայտված ավտորիտարության բարձր մակարդակը, կանխորոշելով ուստիկան-քաղաքացի փոխհարաբերությունների բնույթը, նպաստում է հասարակության մոտ ուստիկանի որոշակի կերպարի ստեղծմանը:

2.2.4. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԱՆՁԻ ԿՈՄՈՒՆԻԿԱՏԻՎ ՈԼՈՐՏԻ ՀԵՏԱԶՈՏՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Ոստիկանի կոմունիկատիվ ոլորտի առանձնահատկությունների, մասնավորապես կոմունիկատիվ դիրքորոշումների ուսումնասիրության նպատակով հետազոտության են ենթարկվել թվով 100 ոստիկանության աշխատակիցներ:

Հետազոտված ոստիկանների մոտ, ըստ Վ.Վ.Բոյկոյի մեթոդիկայի գնահատման սանդղակի, կոմունիկատիվ դիրքորոշման բոլոր բաղադրիչները՝ մարդկանց հանդեպ քողարկված և բացահայտ դաժանությունը, հիմնավորված նեգատիվիզմը, փնթփնթոցը, շփման բացասական անձնական փորձը բարձր արժեքներ ունեն: Հատկանշական է, որ բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշման միջինից ցածր մակարդակ հարցման մասնակիցների մոտ առհասարակ չի արձանագրվել (տե՛ս Աղյուսակ 5):

Աղյուսակ 5.

Բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշման արտահայտվածությունը ոստիկանների մոտ

Բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշման հատկանիշեր	առավելագույն միավորը	ստացված միջին միավորը	առավելագույն միավորներից %-ը
Քողարկված դաժանություն	20	14	70%
Բացահայտ դաժանություն	45	32	71%
Հիմնավորված նեգատիվիզմ	5	3	60%
Փնթփնթոց	10	6	60%
Շփման բացասական փորձ	20	12	60%
Ընդամենը	100	67	67%

Ստացված տվյալների համաձայն՝ հետազոտված ոստիկաններին բնորոշ են ինչպես քողարկված (70%), այնպես էլ բացահայտ դաժանության (71%) դիրքորոշումներ, որոնք դրսևորվում են մարդկանց հանդեպ անբարյացակամությամբ, զգուշավորությամբ, անտարբերությամբ, ագրեսիվությամբ, կոնֆլիկտայնությամբ: Քողարկված դաժանության դիրքորոշումներ ունեցող անձը փորձում է թաքցնել և մեղմել իր

բացասական վերաբերմունքը՝ կարծելով, թե ինքը բարյացակամ և կարեկցող է, ունի սոցիալապես խրախուսելի շատ այլ որակներ՝ անտեսելով կամ հարթելով իր ցանկալի Ես-ին հակասող ամեն բան: Բացահայտ դաժանության դիրքորոշումների դեպքում անձը չի թաքցնում և մեղմում իր բացասական գնահատականները և ապրումները ուրիշների հանդեպ, նրանց մասին դատողությունները կտրուկ են և միանշանակ[51]:

Ոստիկանների մոտ բարձր արժեքներ ունեն նաև հիմնավորված նեգատիվիզմի (60%) և փնթփնթոցի (60%) դիրքորոշումները, որոնք դրսևորվում են փոխազդեցության տարբեր կողմերի, որոշակի տիպի մարդկանց մասին օբյեկտիվ բնույթի բացասական եզրահանգումների և սոցիալական իրականությանը հետևելով՝ բացասական փաստերն անհիմն ընդհանրացնելու ձևով: Շփման բացասական անձնական փորձը (60%) արտացոլում է համատեղ գործունեության կողմերի միջև ծավալված հարաբերությունների բնույթը՝ անձին մշտապես պահելով հուզական լարվածության մեջ: Երբեմն չնչին հրահրումը կարող է անձի գիտակցության և վարքի մեջ կրկնել նման փորձը՝ մարդկանց ուղղելով բացասական էներգիայի հոսք: Վ.Վ.Բոյկոն գտնում է, որ մարդկանց հանդեպ կոմունիկատիվ դիրքորոշումները, ձևավորվելով անձի շփման ողջ փորձի, մարդկանց մասին գիտելիքների և գնահատականների հիման վրա, ամրապնդվում են ենթագիտակցականի ոլորտում և բերում են որոշակի ավտոմատ հակազդումների՝ որոշելով նրա վերաբերմունքը իր գործունեության սուբյեկտների հանդեպ [51]: Այսինքն՝ ոստիկանը իր գործունեության սուբյեկտների հետ հարաբերություններում ներդնում է հուզական-էներգետիկ որոշակի ֆոն, որը, ինչպես պարզվեց հետազոտության արդյունքում, հիմնականում բացասական է:

Հետազոտված ոստիկանների մոտ բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշումների ֆոնի վրա բացահայտվեց նաև կոմունիկատիվ տոլերանտության միջինից ցածր մակարդակ (53%): Այս դեպքում անձը անբարյացակամ և անհանդուրժող է ուրիշների հանդեպ, չի կարողանում հարմարվել տարբեր մարդկանց և կառավարել իր բացասական վերաբերմունքը, ինչը խաթարում է հաղորդակցման գործընթացը: Վ.Վ.Բոյկոն նշում է, որ որքան էլ անձը փորձի քողարկել և զսպել այլոց հանդեպ իր անբարեհաճ վերաբերմունքը, նրա մոտ կուտակված լարվածությունը ի վերջո կարող է բերել նյարդային պոռթկման, իսկ լիցքաթափումը կարող է տեղի ունենալ անպատեհ

իրավիճակում՝ ստվերելով մասնագետի պրոֆեսիոնալիզմը [51]: Ստացված տվյալները համահունչ են CPI մեթոդիկայի տոլերանտությունը չափող սանդղակի ցուցանիշներին, որոնք ևս ցածր էին արտահայտված: Միջին նորմատիվային մակարդակից ցածր էին նաև էմպաթիայի մակարդակը չափող սանդղակի ցուցանիշները (տե՛ս Նկար 2):

Անձի տոլերանտությունը կախված է գործունեության բովանդակությունից և ազդում է դրդապատճառների վրա: Տոլերանտությունը իբրև գործունեության դրդապատճառային գործոն դրսևորվում է միջավայրի հետ անձի փոխներգործության ընթացքում՝ ազդելով հաղորդակցման, ընկալման, գործունեության և վարքի վրա [28, էջ 106-107]: Կոմունիկատիվ տոլերանտությունը կապված է անձի կենսափորձի, դիրքորոշումների, բարոյական սկզբունքների հետ և արտահայտում է մարդկանց հանդեպ վերաբերմունքը՝ անդրադառնալով նրա գործունեության և շրջապատի հետ հարաբերությունների վրա: Այն կանխորոշում է նաև մասնագիտական տոլերանտությունը՝ վերաբերմունքը մարդկանց հավաքական տիպերին, իսկ հույզերի լրացուցիչ էներգիան ի հայտ է գալիս աշխատանքային իրավիճակներում [51]:

Հետազոտված ուստիկանների կոմունիկատիվ դիրքորոշումների յուրատիպությունը, կոմունիկատիվ տոլերանտության և էմպաթիայի ցածր մակարդակը կարող են խաթարել հաղորդակցման գործընթացը՝ հրահրելով կոնֆլիկտներ, հոգեհուզական լարվածություն և այլն: Վ.Ա.Նոսկովը գտնում է, որ ուստիկանի մասնագիտական շփման յուրատիպությունը՝ հաղորդակցման սուբյեկտները, փոխազդեցության գործընթացը և բովանդակությունը և այլն նրա գործունեության մեջ ծնում են հաղորդակցման բազմաթիվ դժվարություններ [99]: Դժվարացած հաղորդակցման հետևանքներից են համարվում փոխազդեցության մեջ բարդությունների, կոնֆլիկտների առաջացումը, կողմերի՝ հաղորդակցումից բավարարված չլինելը, ներանձնային և նյարդահոգեկան լարվածությունը, բացասական հուզական վիճակները և այլն: Դժվարացած հաղորդակցման սուբյեկտին հատուկ են անճկունությունը, էմպաթիայի և հոգեբանական խորաթափանցության՝ հաղորդակցման ընթացքում ծագած խնդիրները հասկանալու ունակության թերզարգացությունը, իրավիճակին և այլ մարդկանց հարմարվելու անկարողությունը, կանխակալությունը, ընկալման կարծրատիպացումը, կասկածամտությունը, ագրեսիվությունը, գերիշխելու ձգտումը, ավտորիտարությունը և այլն: Անձնային այս որակները

բերում են հաղորդակցման խոչընդոտների և խանգարումների՝ բացասաբար անդրադառնալով հաղորդակցման մասնակիցների վրա [88]: Դժվարացած հաղորդակցման սուբյեկտի վերոնշյալ առանձնահատկությունները բնութագրում են ոստիկանի մասնագիտական շփման յուրատիպությունը և համընկնում են հետազոտության արդյունքում այլ մեթոդիկաներով ստացված տվյալներին, ինչպիսիք են ավտորիտարության և հուզական այրման բարձր մակարդակը, էմպաթիայի, տոլերանտության, հոգեբանական մտածելակերի և այլ որակների ցածր արտահայտվածությունը և այլն:

Համատեղ գործունեության կազմակերպման պայմաններում ոստիկանի հաղորդակցումը կարգավորվում է իշխանության և ենթարկման հարաբերություններով, որտեղ գործունեության բնույթի, ներկազմակերպչական քաղաքականության, ձևավորված ավանդույթների և այլ գործոնների հետ կապված՝ նախընտրվում է կառավարչական ներգործության ավտորիտար ոճը [99]: Կարելի է ենթադրել, որ բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշումները, կոմունիկատիվ տոլերանտության ցածր մակարդակը և դրանց հետևանքով ծագած հաղորդակցման դժվարությունները կարող են նպաստել ոստիկանական միջավայրում յուրատիպ կոմունիկատիվ մշակույթի ձևավորմանը, որը ոստիկան-քաղաքացի, ինչպես նաև ներկազմակերպչական հարաբերությունների դաշտում կարող է յուրահատուկ դրսևորումներով հանդես գալ: Դրան կարող են նպաստել իրավախախտների հետ ոստիկանի հաճախակի շփման, փոխհարաբերությունների կոնֆլիկտային բնույթի, ահռելի ֆիզիկական, հոգեհուզական և բարոյական բեռնումների, մասնագիտության ցածր վարկանիշի և այլ գործոնների սոցիալ-հոգեբանական անբարենպաստ ազդեցությունը: Այդ են վկայում նաև ոստիկանի մասնագիտական գործունեության և հաղորդակցման յուրահատկությունների վերաբերյալ գրականության մեջ առկա պատկերացումները [47; 79; 94; 103; 130; 155]:

Սոցիոնոմիկ մասնագիտություններում հնարավոր է մասնագետի երկու տիպի մոտեցում իր գործունեության դաշտում հայտնված մարդկանց նկատմամբ՝ սուբյեկտ-օբյեկտային և սուբյեկտ-սուբյեկտային: Հումանիստական հոգեբանության մեջ մասնագետին կոչ է արվում առաջնորդվել սուբյեկտ-սուբյեկտային մոտեցմամբ՝ կարևորելով աշխատանքի առարկայի հանդեպ հուզական վերաբերմունքը: Ի հակադրություն դրա՝ Ս.Պ.Բեզնոսովը սկզբունքորեն սխալ է համարում մասնագետից նման մոտեցում

պահանջելը: Յույց տալով, որ աշխատանքի առարկայի հետ հնարավոր են միայն սուբյեկտ-օբյեկտային հարաբերություններ, հեղինակը գտնում է, որ ցանկացած մասնագետ իր ռեսուրսների սահմանափակության պատճառով կարող է իրագործել միայն սուբյեկտ-օբյեկտային մոտեցում [47]: Ընդունելով հանդերձ գործունեության մեջ ուստիկանի մարդկային ներուժի սահմանափակության անհերքելի հանգամանքը՝ պետք է նկատի առնել, որ այդ աշխատանքում սուբյեկտ-օբյեկտային մոտեցումը կարող է հանգեցնել մարդու հանդեպ ապրումակցման և հանդուրժողականության նվազման, բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշումների և անցանկալի այլ դրսևորումների:

Ուստիկանի աշխատանքում սուբյեկտ-սուբյեկտային մոտեցման իրացմանը, տոլերանտ դիրքորոշումների ձևավորմանը կարող է նպաստել նրա մոտ ոգեկանության զարգացումը իբրև անձի հատկություն, որ դրսևորվում է ազնվության, ողջամտության, նվիրվածության, համբերության, անձնագոհության և այլ որակների միջոցով: Որոշելով մարդու հարաբերությունների բնույթը՝ ոգեկանությունը կարող է լիովին վերակառուցել անձի արժեքամոտիվացիոն համակարգը, խթանել միջանձնային հարաբերություններում համագործակցության արդյունավետ ռազմավարության և կառուցողական ակտիվության նախադրյալների մշակումը [13]: Իրավակիրառ ոլորտի հումանիզացիայի ուղիներից է նաև էմպաթիայի ունակության զարգացումը որպես այլ մարդու ներաշխարհի ապրումակցման, կարեկցանքի միջոցով ներթափանցելու, նրա ապրումներին հուզականորեն արձագանքելու ունակություն [102]: Դա վերաբերում է նաև տոլերանտ վարքի հակմանը, որը կարող է դառնալ կայուն անձնային գիծ՝ որոշելով անձի համոզմունքները, աշխարհայացքը և ապահովել հուսալի գործունեություն [28]:

Այսպիսով, դիտարկելով ուստիկանի կոմունիկատիվ ոլորտի որոշ յուրահատկություններ և համադրելով այլ հետազոտությունների հետ, կարելի է ասել, որ հետազոտված ուստիկանների կոմունիկատիվ դիրքորոշումների և կոմունիկատիվ տոլերանտության յուրատիպությունը կարող են խոչընդոտել հաղորդակցման գործընթացին, քանզի խախտվում է սուբյեկտային հարաբերությունների սկզբունքը, նվազում է մարդկանց հանդեպ ուշադրությունը և այլն: Արդյունքում տուժում է ուստիկանի գործունեության հուսալիությունը, ինչը կարող է անդրադառնալ նաև նրա կերպարի վրա:

**2.2.5. ՀՈՒՋԱԿԱՆ ԱՅՐՄԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ ՀԵՏԱԶՈՏՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ
ՈՍՏԻԿԱՆՆԵՐԻ ՄՈՏ**

Ոստիկանների մոտ հուզական այրման մակարդակի ուսումնասիրության նպատակով Վ.Վ.Բոյկոյի համանուն մեթոդիկայով հետազոտվել են 100 ոստիկաններ: Ստացված տվյալները այրման տարբեր փուլերին բնորոշ ախտանշանների ձևավորման աստիճանի վերաբերյալ ներկայացվում են աղյուսակ 6-ում:

Աղյուսակ 6.

Ոստիկանների մոտ հուզական այրման փուլերի ախտանշանների ձևավորման մակարդակը

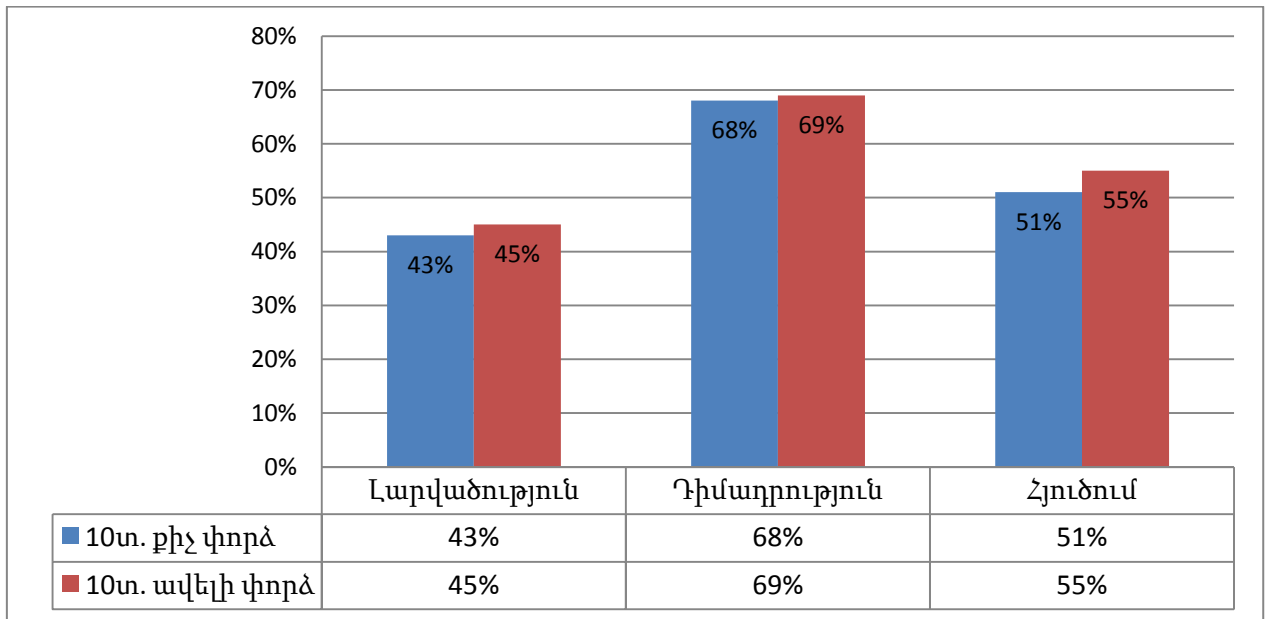
Հուզական այրման փուլեր, ախտանշաններ	Հուզական այրման փուլերի ախտանշանների ձևավորվածությունը	
	10 տարուց քիչ փորձ	10 և ավելի տարվա փորձ
ա) Տագնապային լարվածության փուլ	43%	45%
1. Հոգետրավմատիկ իրավիճակների ապրում	47%	53%
2. Իրենից չբավարարվածություն	30%	40%
3. Անելանելիության զգացում	37%	30%
4. Տագնապ և դեպրեսիա	57%	57%
բ) Դիմադրության փուլ	68%	69%
5. Ոչ ադեկվատ հուզ. հակազդում	63%	60%
6. Բարոյահուզական ապակողմնորոշում	57%	67%
7. Հույզերի տնտեսման ոլորտի ընդլայնում	73%	63%
8. Մասնագիտ. պարտական. ռեդուկցիա	80%	87%
գ) Հյուժման փուլ	51%	55%
9. Հուզական դեֆիցիտ	50%	53%
10. Հուզական հեռացածություն	57%	57%
11. Անձնային հեռացածություն	53%	57%
12. Հոգեմարմնային խանգարումներ	43%	53%

Համաձայն ստացված արդյունքների՝ 10 տարուց քիչ փորձ ունեցող ոստիկանների մոտ հուզական այրման համախտանիշի մեջ դեռևս չձևավորված և ձևավորման փուլում գտնվող ախտանշաններն են՝ իրենից անբավարարվածությունը (30%), անելանելիության զգացումը 37%, հոգեմարմնական և հոգեվեգետատիվ խանգարումները (43%), հոգետրավմատիկ իրավիճակների ապրումը (47%), հուզական պակասը (50%): Հուզական այրման համախտանիշի ձևավորումը որոշող առաջատար ախտանշաններն են՝ տազնապը և դեպրեսիան (57%), ոչ ադեկվատ ընտրողական հուզական հակազդումը (63%), բարոյահուզական ապակողմնորոշումը (57%), հուզական հեռացածությունը (57%), անձնային հեռացածությունը՝ դեպրեսոնալիզացիան (53%): Հուզական այրման համախտանիշում գերակայող ախտանշաններն են հույզերի տնտեսման ոլորտի ընդլայնումը (73%) և մասնագիտական պարտականությունների ռեդուկցիան (80%): 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող ոստիկանների մոտ հուզական այրման համախտանիշի մեջ չձևավորված և ձևավորման փուլում գտնվող ախտանշաններն են անելանելիության զգացումը (30%) և իրենից անբավարարվածությունը (40%), առաջատար ախտանշաններն են՝ հոգետրավմատիկ իրավիճակների ապրումը (53%), հուզական պակասը (53%), հոգեմարմնական և հոգեվեգետատիվ խանգարումները (53%), տազնապը և դեպրեսիան (57%), հուզական հեռացածությունը (57%), դեպրեսոնալիզացիան (57%), ոչ ադեկվատ ընտրողական հուզական հակազդումը (60%), հույզերի տնտեսման ոլորտի ընդլայնում (63%): Այս խմբում հուզական այրման համախտանիշի գերակայող ախտանշաններն են բարոյահուզական ապակողմնորոշումը (67%) և մասնագիտական պարտականությունների ռեդուկցիան (87%):

Ինչ վերաբերում է հուզական այրման 3 փուլերի ձևավորմանը, ապա լրիվ ձևավորված է դիմադրության փուլը՝ 68% 10 տարուց քիչ փորձ ունեցող ոստիկանների մոտ և 69%՝ 10 և ավելի տարվա փորձ ունեցող ոստիկանների մոտ: Ձևավորված է նաև հյուծման փուլը՝ համապատասխանաբար 51% և 55%: Տազնապային լարվածության փուլը ձևավորման էտապում է՝ համապատասխանաբար 43% և 45%: Հետազոտության գրաֆիկական արդյունքները ներկայացվում են նկար 6-ում:

Ինչպես երևում է, ոստիկանների առանձնացված խմբերի մոտ հուզական այրման համախտանիշի ընդհանուր պատկերում նշանակալի տարբերություններ գրեթե չեն

բացահայտվել: Ստացված տվյալները հաստատում են այլ հետազոտությունների արդյունքները, որոնք ևս կապ չէին հայտնաբերել հուզական այրման մակարդակի և մասնագետների աշխատանքային փորձի գործոնի միջև [57; 75]:



Նկար 5. Ոստիկանների մոտ հուզական այրման փուլերի ձևավորվածությունը

Այսպիսով, ստացված տվյալները թույլ են տալիս հետազոտված ոստիկանների մոտ այրման համախտանիշը ընդհանուր առմամբ ձևավորված համարել, որում գերակայող և համախտանիշի ձևավորումը պայմանավորող հիմնական փոխանցանքներն են հոյզերի տնտեսման ոլորտի ընդլայնումը, մասնագիտական պարտականությունների ռեդուկցիան, բարոյահուզական ապակողմնորոշումը և ոչ ադեկվատ ընտրողական հուզական հակազդումը: Նշված փոխանցանքները մտնում են հուզական այրման համախտանիշի դիմադրության փուլի կազմի մեջ:

Դիմադրության փուլին հատուկ է ուժգնացող սթրեսին ուղղված պաշտպանությունը, երբ անձը, ձգտելով հոգեբանական հարմարավետության, փորձում է հնարավորինս զերծ մնալ տհաճ տպավորություններից: Ինչպես նշում է Վ.Վ.Բոյկոն, այս դեպքում մասնագետը դադարում է զգալ սկզբունքորեն տարբեր երևույթների՝ հոյզերի խնայողական դրսևորման և ոչ ադեկվատ ընտրողական հուզական հակազդման միջև տարբերությունը՝ ոչ ադեկվատորեն չխնայելով՝ հոյզերը, սահմանափակելով հուզական արձագանքը, հուզական կապ հաստատելով ոչ բոլոր սուբյեկտների հետ: Տեղի է ունենում բարոյահուզական ապակողմնորոշում, երբ մասնագետի հոյզերը չեն

արթնացնում կամ բավականաչափ չեն խթանում բարոյական զգացմունքներ: Պատշաճ հուզական վերաբերմունք չցուցաբերելով գործունեության սուբյեկտներին՝ մասնագետը հուզականորեն բարդ իրավիճակներում իր թերացումները՝ ագրեսիվությամբ, կոպտությունը կամ անտարբերությունը արդարացնում է պաշտպանական տարբեր մեխանիզմների միջոցով: Ընդլայնվում է հույզերի տնտեսման ոլորտը՝ դուրս գալով մասնագիտական գործունեության դաշտից և դրսևորվելով տանը, ընկերների հետ շփվելիս՝ սահմանափակելով կամ խուսափելով մտերիմների հետ կոնտակտից: Տեղի է ունենում մասնագիտական պարտականությունների ռեդուկցիա, երբ անձը փորձում է խուսափել հուզական ծախսեր պահանջող պարտականություններից: Հաղորդակցման նման եղանակը գործունեության սուբյեկտների կողմից մեկնաբանվում է որպես անհարգալից վերաբերմունք իրենց անձի հանդեպ՝ դուրս գալով բարոյական գնահատականների հարթություն [51]:

Ըստ ստացված տվյալների, հետազոտված ոստիկանների մոտ ձևավորված է նաև հուզական այրման հյուծման փուլը իր ախտանշաններով՝ հուզական պակասով, հուզական և անձնային հեռացածությամբ, հոգեմարմնական խանգարումներով: Այս փուլում դիտվում է ընդհանուր էներգետիկ տոնուսի և նյարդային համակարգի թուլացում, հոգեկան ռեսուրսների աղքատացում, հուզական պաշտպանություն: Այս դեպքում սկզբում մասնագետն զգում է, որ հուզականորեն չի կարողանում օգնել իր գործունեության սուբյեկտին: Աստիճանաբար ավելացող բացասական հույզերը բերում են հաղորդակցման խանգարումների, անտարբերության, կոպտության, ցինիզմի և այլն: Ապա անձը գրեթե բացառում է հույզերը աշխատանքի ոլորտից՝ կորցնելով գործունեության սուբյեկտի հանդեպ հետաքրքրությունը, դադարելով նրան որպես մարդ ընկալել: Ախտահարվում են մասնագետի դիրքորոշումները, որջ արժեհամակարգը: Վտանգվում է հոգեկան և ֆիզիկական ինքնազգացողությունը, ի հայտ են գալիս վատ տրամադրություն, գլխացավեր և այլն [51]:

Հետազոտված ոստիկանների մոտ առկա է նաև տագնապի և դեպրեսիայի ախտանշանը, որը հուզական այրման համախտանիշի տագնապային լարվածության փուլի կազմում է, որը, ինչպես նշվեց, դեռևս լիովին ձևավորված չէ: Այս դեպքում մասնագիտական գործունեության բարդ իրավիճակներում ի հայտ են գալիս տագնապային-

դեպրեսիվ ախտանշաններ, երբ գործունեությունից և ինքն իրենից անբավարարվածության, հիասթափության, անելանելիության զգացումները ծնում են հզոր էներգետիկ լարում [51]: Հայտնի է, որ աշխատանքի մշտական նյարդահուզական լարվածությունը ի վերջո հանգեցնում է տագնապայնության մակարդակի աճի, որը խոչընդոտում է ինքնուրույն, ստեղծագործական և լիարժեք մասնագիտական գործունեությանը, այն կաղապարում է ոստիկանի վարքը [130; 150]:

Ստացված արդյունքները մտահոգիչ են, քանզի հուզական այրումը կարող է բերել ոստիկանի գործունեության հուսալիության և աշխատունակության անկման, վատ ինքնազգացողության, դյուրագրգիռության, կոնֆլիկտայնության, աշխատանքից դժգոհության, աշխատանքի սուբյեկտների հետ փոխհարաբերությունների վատացման, բացասական կերպարի ձևավորման և այլ անցանկալի հետևանքների: Հուզական այրման համախտանիշի գրանցված ցուցանիշները կարող են վկայել նաև ոստիկանների մոտ մասնագիտական ինքնիրացման գործընթացի խաթարումների մասին: Լ.Ա.Կորոստիլևան գտնում է, որ այրման համախտանիշի դեպքում խանգարվում է անձի մասնագիտական ինքնիրացման ընթացքը: Ինքնիրացման մեջ դժվարություններն ուղեկցվում են անբավարարվածության, վիրավորանքի, անպետքության, անօգնականության զգացումներով, տագնապով, ագրեսիայով և այլն [85]:

Առօրյա միջանձնային հարաբերություններն իրենց հերթին կորստաբեր ազդեցություն են գործում անձի ներուժի զարգացման և ինքնիրականացման վրա [17]: Լ.Ա.Կիտակ-Սմիկը անձնակազմի այրման գլխավոր պատճառ է համարում գերհոգնածությունը մասնագիտությամբ պարտադրված շփումից, միայնության իրավունքից զրկված լինելը: Բազմաթիվ մարդկանց հետ տևական և անբնական ինտենսիվ հարկադիր շփումը նախ ստիպում է մասնագետին սահմանափակել կամ ագրեսիվորեն ընդհատել մարդկանց հետ կապը, ապա բերում է անձնային որոշ գործառույթների անդառնալի Ֆրեյդմանների [79]:

Հուզական այրման առաջացման գործոններից են մշտական լարված հոգեհուզական գործունեությունը, կատարած գործառույթների և աշխատանքի սուբյեկտների համար բարձր պատասխանատվությունը, դժվար համակարգմի հետ փոխհարաբերությունները, գործունեության անբարենպաստ հոգեբանական միջավայրը, աշխատանքի

կազմակերպման և կառավարման յուրահատկությունները, մասնագիտական ուղղահայաց՝ ղեկավար-ենթակա, և հորիզոնական՝ գործընկերների միջև փոխհարաբերությունների բնույթը, մասնագիտության վարկանիշը և կերպարը և այլն [12; 51; 57; 75]: Նշված գործոնները բնորոշում են նաև ոստիկանի մասնագիտական գործունեությանը:

Ոստիկանների մոտ բացահայտված հուզական այրման բարձր մակարդակը վկայում է նրանց մոտ մասնագիտական ձևախեղումների մասին՝ արտահայտվելով ոստիկանի անձի և գործունեության կայուն բացասական փոփոխություններով: Վ.Վ.Բոյկոն հուզական այրումը համարում է անձի մասնագիտական ձևախեղում, հոգեբանական պաշտպանության մեխանիզմ ի պատասխան հոգետրավմատիկ ազդեցություններին հույզերի լրիվ կամ մասնակի բացառման ձևով: Այրումը որպես մասնագիտական վարքի ձեռքբերովի կարծրատիպ թույլ է տալիս մարդուն խնայողաբար ծախսել էներգետիկ պաշարները, սակայն բացասաբար է անդրադառնում աշխատանքի կատարման և գործունեության սուբյեկտների հետ հարաբերությունների վրա [51]:

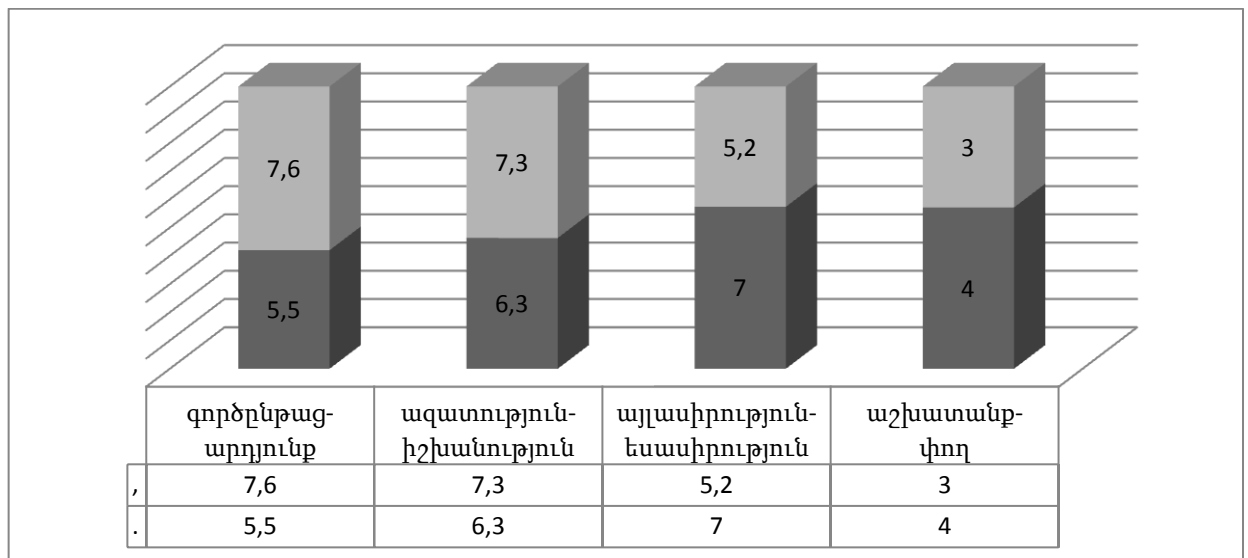
Հուզական այրումն ազդում է անձնային որակների և հոգեվիճակների դրսևորման վրա, միաժամանակ, անձնային որոշ որակներ մեծացնում են դրա առաջացման հավանականությունը: Առանձնացնում են հուզական այրման զարգացմանը նպաստող անձնային այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են բարձր պատասխանատվությունը, հուզական անճկունությունը և զսպվածությունը, էմպաթիայի ցածր մակարդակը, անձի բարոյական արատներն ու ապակողմնորոշումները, երբ մարդկանց հետ փոխհարաբերություններում մասնագետը չի ներդնում բարեխղճություն, ազնվություն և այլն [45; 57]:

Նշենք, որ տարբեր մեթոդիկաներով (CPI, F-սանդղակ, կոմունիկատիվ դիրքորոշման ախտորոշման մեթոդիկա) ոստիկանների մոտ բացահայտված դոմինանտության, ավտորիտարության, պատասխանատվության և ինքնավերահսկողության բարձր մակարդակները, ինչպես նաև տղերանտության, էմպաթիայի, ճկունության, ինքնընդունման, ինքնիրացման ցածր մակարդակները, բացասական կոմունիկատիվ դիրքորոշումները և այլն հրահրում են նրա մոտ հուզական այրման զարգացում և ծնում են անձի ձևախեղումներ: Այդ ամենը բացասաբար է անդրադառնում ինչպես ոստիկանի, այնպես էլ նրա աշխատանքի սուբյեկտների վրա, որոնց հանդեպ կարող է դրսևորվել անհանդուրժողականության, ագրեսիվության, անտարբերության և այլ ձևերով:

2.2.6. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԴՐԴԱՊԱՏՃԱՌԱՅԻՆ ՈԼՈՐՏԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Ոստիկանի դրդապատճառային ոլորտի հետազոտությունը իրականացվել է Օ.Ֆ.Պոստյոմկինի՝ մոտիվացիոն-պահանջմունքային ոլորտում անձի սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների ախտորոշման մեթոդիկայի միջոցով, որին մասնակցել են ոստիկանության 100 աշխատակիցներ:

Ոստիկանի մոտիվացիոն-պահանջմունքային ոլորտի հետազոտման արդյունքները ցույց են տալիս, որ հետազոտված անձանց մոտ որոշ կողմնորոշումներ ուժեղ են արտահայտված, մյուսները բավականին ցածր են (տե՛ս Նկար 6):



Նկար 6. Ոստիկանների մոտ սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների արտահայտվածության աստիճանը

Ինչպես երևում է նկարից, բարձր են արտահայտված §արդյունք! (7.6), §այլասիրություն! (7), §իշխանություն! (7.3), դրանց հետևում են §ազատություն! (6.3), §գործընթաց! (5.5) և §եսասիրություն! (5.2), թույլ են արտահայտված §աշխատանք! (4) և §փող! (3) կողմնորոշումները: Հետազոտվածների մոտ կողմնորոշումների գործընթաց-արդյունք զույգից առավել բարձր է արտահայտված արդյունքին կողմնորոշումը: Արդյունքին կողմնորոշված անձինք հուսալի են համարվում, կարող են

նպատակին հասնել անկախ խոչընդոտներին, առանց ավելորդ շտապողականության: Գործընթացին կողմնորոշված անձինք սովորաբար քիչ են մտածում վերջնական արդյունքի հասնելու մասին, հաճախ ուշացնում են աշխատանքը հանձնել, նրանց ընթացակարգային ուղղվածությունը խանգարում է արդյունավետությանը, քանզի առաջնորդվում են գործի հանդեպ հետաքրքրությամբ, իսկ արդյունքի հասնելու համար պահանջվող տաղտկալի աշխատանքի հանդեպ բացասական վերաբերմունքը չեն կարողանում հաղթահարել [118]:

Գործունեության մեջ մարդու հիմնական դրդապատճառներից են աշխատանքի բուն գործընթացից բավարարվածությունը և գործունեության ուղղակի արդյունքին հասնելը: Այս դրդապատճառներն ունեն նաև բացասական վալենտականություն, ինչը սուբյեկտին վանում է տվյալ գործունեությունից, երբ, օրինակ, աշխատանքի գործընթացը տհաճ ու ծանր է սուբյեկտի համար, կամ անցանկալի է գործունեության սպասվող արդյունքը [67]: Հաճախ ուստիկանության աշխատանքի արդյունավետությունը որոշում են հենց արդյունքի չափումներով՝ ելնելով բացահայտված գործերի քանակից: Թեև սա ուստիկանության կատարողականի գնահատման կարևոր չափորոշիչներից է, սակայն ամեն գնով բարձր ցուցանիշներ ապահովելու այդ միտումը հաճախ դրդում է ուստիկաններին աշխատանքում օգտագործել տարաբնույթ արգելված և չանբարոյ մեթոդներ [94; 153]:

Կողմնորոշումների այլասիրություն-եսասիրություն զույգում ավելի բարձր է արտահայտված չայլասիրություն՝ կողմնորոշումը (7միավոր), իսկ էսասիրություն՝ կողմնորոշումը 5.2 միավորով է դրսևորվում: Այլասիրությունը համարվում է առավել արժեքավոր հասարակական դրդապատճառ, որը հատուկ է հասուն, հարգանքի արժանի մարդուն: Այլասիրական կողմնորոշում ունեցող անձը հաճախ գործում է ի վնաս իրեն և ի շահ այլոց: Ինչ վերաբերում է էսասիրությանը, ապա վերջինիս խելամիտ չափաբաժինը չի կարող վնասել մարդուն, ավելի շատ վնասում է դրա բացակայությունը [118]: Ստացված ցուցանիշները կարելի է նպաստավոր համարել ուստիկանի գործունեության տեսանկյունից, քանի որ ուստիկանից պահանջվում է, հաճախ ի վնաս իրեն, ինքնազոհողության, անձնուրացության գնով կատարել մասնագիտական պարտականությունները:

Կողմնորոշումների ազատություն-իշխանություն զույգը ոստիկանների մոտ բարձր է արտահայտված, հատկապես իշխանության կողմնորոշման պարագայում (7.3 միավոր), չազատություն՝ կողմնորոշումը կազմել էր 6.3 միավոր: Ստացված արդյունքները ևս մեկ անգամ հաստատում են մնացած մեթոդիկաներով ստացված տվյալները, որոնց համաձայն հետազոտված ոստիկանների մոտ բարձր էին դոմինանտության, ստատուսի ունակության, ավտորիտարության ցուցանիշները:

Ենթադրվում է, որ ոստիկանների՝ որպես լիազորված իշխանությամբ օժտված պետական մարմնի ներկայացուցիչների մոտ պետք է բարձր լիներ հենց այդ կողմնորոշումը: Ոստիկանի կողմից իշխանական լիազորությունների իրագործումը իրավակիրառ գործունեության տեսակներից է, որը բնորոշվում է սոցիալական դերերի փոխազդեցությամբ [148]: Հայտնի է, որ անձը կարող է որոշակի դիրքեր գրավելու կայուն հակում դրսևորել, որոնց համապատասխանող դերերը նրա համար պահանջմունքների բավարարման հիմնական ուղի են դառնում: Առանձին դիրքերի և դերերի հետ կապված արժեքները և դիրքորոշումները կարող են ներքնայնացվել, մտնել անձի կառուցվածքի մեջ՝ ազդելով նրա ակտիվության վրա: Մասնագիտական դերի յուրացման և կատարման ընթացքում տեղի է ունենում արժեքների, պահանջմունքների վերազնահատում և դրդապատճառների հիերարխիայի վերակառուցում [23]:

Համարվում է, որ իշխանությանը կողմնորոշված մարդիկ սովորաբար ունենում են իդեալականացված Ես-հայեցակարգ: Նրանք ձգտում են գերիշխել այլ մարդկանց վրա. Հայտնվելով ենթակա դրության մեջ՝ նրանք խիստ զգայուն են դառնում վերադասների սխալների նկատմամբ և դրանից մեծ բավականություն են ստանում: Նման անձը խիստ զգայուն է իր հանդեպ անուշադրության և անհարգալից վերաբերմունքի նկատմամբ, մեծ հետաքրքրվածություն է դրսևորում կարգավիճակի խորհրդանիշների վրա, ձգտում է հասնել այնպիսի դիրքի հասարակության մեջ, որը կառաջացնի շրջապատի հարգանքը: Իշխանությանը կողմնորոշված անձինք հաճախ ուժեղ, անկախ և ինքնավստահ մարդու տպավորություն են գործում, սակայն իրականում դա ընդամենը սեփական արժանապատվության ցածր մակարդակի, թերարժեքության փոխհատուցման միջոց է [144, էջ 394-395]::

Հետազոտված ոստիկանների մոտ ազատության կողմնորոշումը ևս ցածր արտահայտված չէ (6.3): Նման կողմնորոշմամբ մարդկանց համար գլխավոր արժեքը ազատությունն է: CPI մեթոդիկայով ստացված տվյալները ևս ոստիկանների մոտ բացահայտել էին մտքերի և արարքների ակնհայտ, բայց ոչ ծայրահեղ անկախություն:

Ինչ վերաբերում է կողմնորոշումների չափսատանք-փող՝ զույգին, ապա այն ամենացածրն է արտահայտված հետազոտվածների մոտ՝ համապատասխանաբար 4 և 3 միավոր: Աշխատանքին կողմնորոշված մարդիկ սովորաբար ողջ ժամանակն օգտագործում են որևէ բան անելու վրա՝ առանց խնայելու արձակուրդը, հանգստյան օրերը և այլն, քանի որ աշխատանքը նրանց ավելի մեծ բավականություն է պատճառում, քան որևէ այլ զբաղմունք [118]: Չնայած փաստացիորեն ոստիկանները հաճախ զոհում են իրենց անձնական ժամանակը ի շահ աշխատանքի, սակայն, ինչպես ցույց են տալիս հարցման արդյունքները, այդ աշխատանքը նրանց բավականություն չի պատճառում, այլ ավելի շուտ ընկալվում է որպես ծանր բեռ: Այս կողմնորոշումը կարելի է համադրել գործընթացին կողմնորոշման հետ, որի ցուցանիշները ևս համեմատաբար ցածր էին ստացվել. երկու դեպքում էլ մարդը բավականություն չի ստանում իր կատարած աշխատանքի գործընթացից:

Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները, ոստիկանի պահանջ-մունքադրդապատճառային ոլորտում ամենացածրն արտահայտված է փողի հանդեպ կողմնորոշումը, այսինքն՝ ոստիկանների գործունեության դրդապատճառը, ըստ ամենայնի, նյութական շահագրգռվածությունը, գործունեության համար պարգևատրությունը (վարձատրություն, խրախույսներ, պարգևավճարներ և այլն) չէ: Ի լրումն ասվածի, անցկացված հարցման տվյալները փաստում են, որ մասնագիտական կյանքում ոստիկանները չեն առաջնորդվում նյութական բարեկեցություն ապահովելու նկրտումով: Գաղտնիք չէ, որ ոստիկանի աշխատանքը համարժեք բարձր չի վարձատրվում այդ աշխատանքի կատարման իրական բարդության, ոստիկանների գերբեռնվածության, ժամանակակից պայմաններում ոստիկանին ներկայացվող պահանջների համեմատությամբ, բացի դրանից, այդ մասնագիտությունը բարձր վարկանիշ և հեղինակություն չունի հանրության շրջանում: Մինչդեռ հայտնի է, մարդը մոտիվացված է աշխատանքին, երբ իր ջանքերի համար համարժեք փոխհատուցում է

ստանում. Եթե այն բավարար չէ կամ սուբյեկտիվորեն արժեք չունի, աշխատանքի մոտիվացիան նվազում է [149]: Առաջին հայացքից կարելի է համարել, որ ոստիկանների մոտ գերակայում են գործունեության ներքին՝ ընթացաբովանդակային դրդապատճառները՝ ապահովելով գործունեության հուսալի իրականացումը: Մյուս կողմից, թերևս կարելի է խոսել ոստիկանների մոտ սոցիալական երեսպաշտության որոշ դրսևորումների մասին, որն արտահայտվում է սոցիալապես կարևոր դրդապատճառների հռչակման, իրական զգացմունքների և վերաբերմունքի կեղծման ձևով: Այս հանգամանքը կարող է վկայել ոստիկանների մոտ մասնագիտական ձևախեղման առկայության մասին:

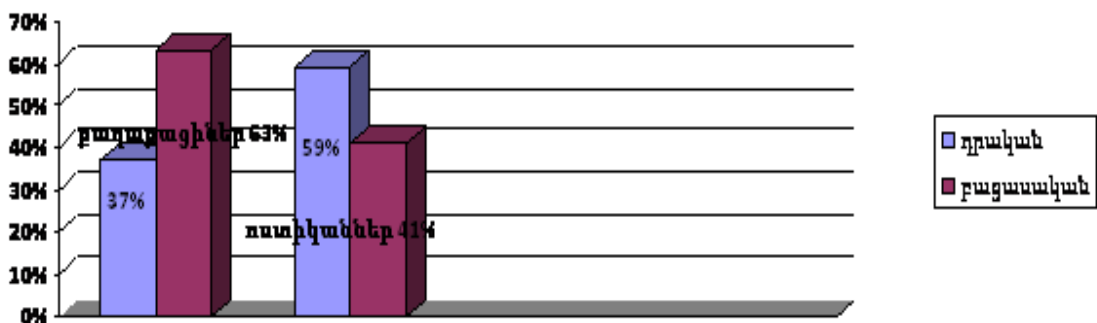
Դրդապատճառային ոլորտի առանձնահատկությունները, հանդես գալով որպես ոստիկանի կարևոր անձնային բնութագրեր, որոշակիորեն ուղղորդում են նրա վարքը, քանի որ, ինչպես նշում է Ս.Լ.Բուբինշտեյնը, շրջապատի հանդեպ մարդու վերաբերմունքը, արտահայտվելով դրդապատճառներում, դրսևորվում է գործողություններում, արարքներում, դրանց միջոցով ամրապնդվում է և վերաժվում բնավորության հարաբերականորեն կայուն գծերի և հատկությունների[121]:

Ի մի բերելով ոստիկանի պահանջմունքադրդապատճառային ոլորտի հետազոտության արդյունքները՝ տեսնում ենք, որ հետազոտված անձինք աչքի են ընկնում աններդաշնակ կողմնորոշումներով, որոնց միայն մի մասն է բարձր արտահայտված: Ընդհանուր առմամբ կարող ենք խոսել ոստիկանի դրդապատճառային ոլորտի հասունության և կառուցողական ուղղվածության մասին, որին բնորոշ է մղումների բազմազանությունը, անձի կառուցվածքում որոշակի դրդապատճառների գերակայությունը, ինչը հիմքեր է տալիս ոստիկանի գործունեության հիմնական դրդապատճառները համարել սոցիալապես հասուն տվյալ գործունեության հուսալի իրականացման համար:

2.2.7. ՈՍՏԻԿԱՆԻ ԿԵՐՊԱՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒՄԸ ԱՍՈՑԻԱՏԻՎ ԳԻՏԱՓՈՐՁԻ ՄԻՋՈՑՈՎ

Մերօրյա ոստիկանի՝ հասարակության մեջ տարածված կարծրատիպային կերպարի և դրա առանձնահատկությունների բացահայտման համար կիրառված ասոցիատիվ գիտափորձը անցկացվել է 18-38 տարեկան 100 քաղաքացիների, ինչպես նաև 100 ոստիկանների շրջանում՝ պարզելու նրանց մոտ սեփական մասնագիտության աուտոստերեոտիպը:

Ասոցիատիվ գիտափորձի արդյունքում ստացված զուգորդությունները խմբավորվել են ըստ դրական ցուցանիշների՝ դրական և բացասական զուգորդությունների: Հետազոտության արդյունքում պարզվեց, որ քաղաքացիների մոտ ճոստիկանի բառի առաջացրած զուգորդությունները հիմնականում բացասական երանգավորում ունեն և կազմում են ստացված զուգորդությունների գերակշիռ մասը՝ 63%, իսկ մնացած 37%-ը դրական և չեզոք բնույթի զուգորդություններն են: Ընդ որում, բացասական զուգորդությունները և՛ քանակով, և՛ հանդիպման հաճախականությամբ գերազանցում են դրական զուգորդություններին: Ոստիկանների խմբում, ընդհակառակը, ճոստիկանի բառի առաջացրած զուգորդությունները ավելի շատ դրական և չեզոք բնույթի են՝ ստացված զուգորդությունների ընդհանուր քանակի 59%-ը, իսկ 41%-ը բացասական զուգորդություններ են (տե՛ս նկար 7):



Նկար 7. Ոստիկանի վերաբերյալ զուգորդությունները քաղաքացիների և ոստիկանների մոտ

Քաղաքացիների՝ ոստիկանի վերաբերյալ դրական և չեզոք զուգորդությունները դրսևորվել են հետևյալ արտահայտություններում՝ համարձակ, իշխանություն, ուշադիր, ինքնավստահ, համազգեստ, ճանապարհային ոստիկան, Տթաղային՝, պրոֆեսիոնալ, ազդեցիկ, օգնելու պատրաստ, ուժեղ, զուսպ, հանգիստ, համբերատար, զգաստ կեցվածքով և այլն: Ոստիկանի վերաբերյալ բացասական զուգորդություններն են՝ թափթփված, կոպիտ, անտարբեր, կաշառակեր, անշնորհք, Տմենթ՝, վտանգավոր, շահամոլ, ինքնահավան, ագրեսիվ, անկուլտուրական, լկտի, անխիղճ, բանասարկու, հաստափոր, վանող տեսքով, անխնամ, անվստահելի և այլն:

Ոստիկանին վերագրվող հատկությունները ստեղծում են կառույցներ՝ ենթարկվելով ամբողջական կերպարի կազմավորման տրամաբանությանը [108]: Ասոցիատիվ գիտափորձի արդյունքում ստացված տվյալները թույլ են տալիս ստանալ կերպար-բնութագրերի հավաքածու, որոնք բնորոշում են քաղաքացիների՝ ոստիկանի կերպարի ընկալումը: Այդ բնութագրերը կարելի է դիտել որպես ոստիկանի ամբողջական կերպարի կառուցվածքային բաղադրիչներ և խմբավորել դրանք հետևյալ կատեգորիաների մեջ՝ մասնագիտական հաղորդակցման գործընթացում դրսևորվող որակներ, մասնագիտական դերին ու կարգավիճակին վերագրվող հատկանիշներ, արտաքին տեսքի առանձնահատկություններ և ֆիզիկական որակներ (տե՛ս Աղյուսակ 7):

Այսպես, դրական և չեզոք զուգորդություններ առաջացնում են հիմնականում ոստիկանի դերին և կարգավիճակին, կատարած գործառույթներին վերաբերող որակները (ճանապարհային ոստիկան, իշխանություն, համազգեստ և այլն)՝ արտացոլելով քաղաքացիների վերաբերմունքը իրավակարգի հանդեպ: Ոստիկանի՝ մասնագիտական հաղորդակցման գործընթացում դրսևորվող որակներն արտացոլող զուգորդությունները հիմնականում բացասական են (անտարբեր, ագրեսիվ, անշնորհք և այլն), թեև կան նաև դրական զուգորդություններ (համարձակ, ինքնավստահ, զուսպ, օգնելու պատրաստ և այլն): Բացասական զուգորդություններն առնչվում են հատկապես ոստիկանների ընդհանուր կուլտուրային և վարվելակերպին: Բացասական են նաև ոստիկանի արտաքին տեսքի վերաբերյալ զուգորդությունները (թափթփված, հաստափոր, վանող տեսքով և այլն): Այստեղ մեծ դեր ունեն հատկապես հանրության աչքի առաջ ծառա-

յություն իրականացնող ոստիկանները՝ վճռորոշ ազդեցություն գործելով ոստիկանի հավաքական կերպարի ձևավորման վրա:

Աղյուսակ 7.

«Ոստիկան» բառի առաջացրած զուգորդությունները քաղաքացիների մոտ

Կատեգորիաներ	Ենթակատեգորիաներ (զուգորդություններ)			
	Դրական և չեզոք		Բացասական	
Ոստիկանի՝ մասնագիտական հաղորդակցման գործընթացում դրսևորվող որակներ	համարձակ	3	անկուլտուրական	7
	ինքնավստահ	3	անշնորհք	6
	ուշադիր	2	ագրեսիվ	5
	ազդեցիկ	2	կոպիտ (բռի)	4
	օգնելու պատրաստ	2	վտանգավոր	3
	հանգիստ	1	ինքնահավան	2
	համբերատար	1	անվստահելի	2
	պրոֆեսիոնալ	1	անտարբեր	2
	քաղաքավարի	1	անխիղճ	2
	զուսպ	1	չհարգված	1
	—	-	աներես	1
	—	-	լկտի	1
	ընդամենը	17	ընդամենը	36
	Մասնագիտական դերին կարգավիճակին վերագրվող հատկանիշներ	ճանապարհային ոստիկան	9	Ֆմենթ՝
Ֆթաղային՝		5	կաշառակեր	5
իշխանություն		3	շահամոլ	3
համազգեստ		1	բանասարկու (Ֆսարքող)՝	2
ընդամենը		18	Ընդամենը	18
Արտաքին տեսքի առանձնահատկություններ և ֆիզիկական որակներ	զգաստ կեցվածքով	1	թափթփված	3
	ուժեղ	1	անխնամ	2
	—	-	հաստափոր	2
	—	-	վանող տեսքով	2
	ընդամենը	2	ընդամենը	9

Ասոցիատիվ գիտափորձի արդյունքում ստացվող զուգորդությունները հաճախ արտացոլում են բառային կլիշեներ [108]: Դա արտահայտվեց նաև ոստիկանի պարագայում, քանի որ հաճախ են հանդիպում այնպիսի կարծրատիպային արտահայտություններ, ինչպիսիք են §մենթ!, §կաշառակեր!, §սարքող! վիրավորական մականունները: Այս երևույթը կարող է խոսել ոստիկանի սոցիալական կարգավիճակի արժեզրկման մասին, որը կարող է նրա բացասական կերպարի պատճառը դառնալ: Գրականության մեջ նշվում է, որ անցումային հասարակությունը, որ բնորոշվում է սոցիալական կառույցների վերափոխմամբ, անձի սոցիալական կարգավիճակին առաջադրում է նոր սպասումներ և պահանջներ, որոնց անհամապատասխանությունը անձի նախկին կարգավիճակին բերում է կարգավիճակային վարընթաց տեղաշարժերի, արժեզրկման[19]:

Պետք է նշել, որ քաղաքացիների՝ ոստիկանի վերաբերյալ զուգորդությունները կրում են բացասական հուզական մեծ լիցք՝ որոշելով նրա հանդեպ վերաբերմունքը: Հայտնի է, որ կերպարի ընկալման մեջ կարևոր է դրա ոչ միայն ռացիոնալ, այլև հուզական բաղադրիչը՝ մատնանշելով ընկալողների չգիտակցվող միտումները [62]: Կերպարային բնութագրերը անգիտակացաբար են գնահատվում՝ հիմնվելով ոստիկանի գործողությունների, տեսքի, անձնային որակների և այլնի ընկալման վրա, որոնք համեմատվում են գոյություն ունեցող կարծրատիպային պատկերացումների հետ, ինչի հիման վրա ոստիկանին որոշակի հատկանիշներ են վերագրվում [59]:

Այս ենթատեքստում հայ ժողովրդի պատմական հիշողությունները ամենևին նպաստավոր չեն ոստիկանի հանդեպ վերաբերմունքի, նրա կերպարի համար: Պետականության տևական բացակայության պայմաններում մեծ հեռավորություն է հաստատվել հայ ժողովրդի և ոստիկանական գործառույթներ իրականացնող օտարազգի իշխանավորների միջև, ովքեր հարստահարում էին ժողովրդին: Հիշենք թեկուզ արաբ կուսակալներին, որոնք կոչվում էին հենց ոստիկան: §Ոստիկան! եզրույթի ծագումնաբանությանը անդրադարձը թերևս կօգնի լուսաբանել մերօրյա ոստիկանի նկատմամբ հասարակության վերաբերմունքի որոշ յուրահատկություններ: Այսպես, Հր.Հ.Աճառյանը թվարկում է §ոստիկան! բառի մի քանի նշանակություն՝ վերակացու, հրամանատար, իշխան, կուսակալ: Նա ներկայացնում է այդ բառի ծագման մի քանի տարբերակ. արաբերենում նշանակել է §կուսակալ, վերակացու!, պահլավերենում՝

§ հավատարիմ, վստահելի, հավանական է նաև, որ ծագել է թուրքերեն § վերին, բարձր, արմատից: Համարվում է նաև, որ § ոստիկան, բառը առաջացել է § ոստանիկ, բառից, որը հին հայոց մոտ նշանակում էր § հավատարիմ, թագավորին մոտիկ բարձրագույն պաշտոնյաները՝ ոստանիկները [2, էջ 570-571]: Ինչպես տեսնում ենք, § ոստիկան, հասկացությունը որոշ երկակիություն ունի. մի կողմից այն կապվում է § ոստանիկ, բառի հետ, որի բովանդակությունը դրական է, մյուս կողմից կարող է զուգորդվել օտարազգի վերակացուների, մասնավորապես արաբ ոստիկանների հետ: Վերջինս իր ուժեղ բացասական հուզական լիցքի պատճառով ժողովրդի ենթագիտակցականի խորքն է մղել § հավատարիմ ոստանիկների, մասին պատմական հիշողությունները, որոնց ակտիվացումը կնպաստեր մերօրյա ոստիկանի կերպարի շտկմանը:

Այս հարցերն արարձած հետազոտողները համարում են, որորհրդային շրջանում ոստիկանության՝ որպես ուժային գերատեսչության խնդիրն է եղել ապահովել սոցիալական վերահսկողության համակարգի իրավաչափությունը, ընդ որում դրա գործունեությունը գրեթե չի ենթարկվել հանրային վերահսկողության: Արդյունքում այն վերածվել է փակ կազմակերպության: Խորհրդային միլիցիայի վերաբերյալ պատմական հիշողությունները դեռևս մեծ ազդեցություն ունեն հետխորհրդային երկրների ոստիկանական համակարգերի վրա՝ պայմանավորելով ոստիկանի որոշակի անձնային տիպի ձևավորումը: Հետխորհրդային հանրության գիտակցության մեջ գերակայում է ոստիկանի բացասական կերպարը, որն օտարել է նրան հասարակությունից և զրկել օժանդակությունից [41; 77; 125; 126]: Ինչպես տեսնում ենք, ոստիկանությունը կրում է ահռելի բացասական պատմական բեռ:

Ոստիկանի՝ սեփական կերպարի վերաբերյալ զուգորդությունները ևս խմբավորվել են ըստ որակական ցուցանիշների՝ դրական և բացասական զուգորդությունների (տե՛ս Նկար 7): Դրական և չեզոք զուգորդությունները դրսևորվել են հետևյալ արտահայտություններում՝ ես ինքս, սպա, ծառայող, ուսադիր, իշխանություն, համարձակ, դիմացկուն, համբերատար, նվիրյալ, պրոֆեսիոնալ, զգույշ, զուսպ, ուշադիր և այլն: Բացասական զուգորդություններն են անշնորհակալ գործ, հոգնած/ուժասպառ, գործիք, ոչ ապահով, չգնահատված, կոտրված, հիասթափված, թույլ օղակ, անտարբեր, քայքայված, անզոր, վտանգավոր գործ, ստրուկ, հեռանկար չունեցող,

անապահով խավ և այլն: Այս զուգորդությունները կազմում են ոստիկանի աուտոստերեոտիպը (տե՛ս Աղյուսակ 8):

Աղյուսակ 8

«Ոստիկան» բառի առաջացրած զուգորդությունները ոստիկանների մոտ

Կատեգորիաներ	Ենթակատեգորիաներ (զուգորդություններ)			
	Դրական և չեզոք		Բացասական	
Մասնագիտական դերին և կարգավիճակին առնչվող հասկացություններ	Ես ինքս	18	գործիք	4
	սպա	7	անշնորհակալ գործ	2
	ծառայող	3	վտանգավոր գործ	2
	իշխանություն	3	ստրուկ	1
	ուսադիր	1	հեռանկար չունեցող	1
	§իրեշտակ	1	թույլ օղակ	1
	—	—	ռոբոտ	1
	—	—	անապահով խավ	1
	ընդամենը	33	ընդամենը	13
Անձնային և գործնական որակներ	համբերատար	6	—	—
	դիմացկուն	4	—	—
	զգույշ	4	—	—
	համարձակ	4	—	—
	զուսպ	2	—	—
	պրոֆեսիոնալ	2	—	—
	ուշադիր	2	—	—
	խորաթափանց	1	—	—
	նվիրյալ	1	—	—
	ընդամենը	26	ընդամենը	0
Կատեգորիաներ	Ենթակատեգորիաներ (զուգորդություններ)			

/շարունակություն/	/շարունակություն/			
	Դրական և չեզոք	Բացասական		
Հոգեհուզական	—	–	Հոգնած/ուժասպառ	6
վիճակներն արտահայտող հասկացություններ	—	–	Հիասթափված	5
	—	–	կոտրված	4
	—	–	չգնահատված	4
	—	–	ոչ ապահով	3
	—	–	անտարբեր	2
	—	–	անզոր	2
	—	–	ստորացված	1
	—	–	քայքայված	1
	Ընդամենը	0	ընդամենը	28

Ինչպես երևում է, ուստիկանի աուտոստերեոտիպն ընդհանուր առմամբ դրական երանգներ ունի, քանի որ այստեղ ավելի հաճախ են հանդիպում դրական և չեզոք բնույթի զուգորդություններ: Դրանցում գերակշռում են մասնագիտական դերին և կարգավիճակին առնչվող հասկացությունները, որտեղ աչքի է զարնում ստատուսի տարբեր դրսևորումների հանդեպ հոգաճությունը: Հայտնի է, որ սոցիալական կարգավիճակը գծում է այն սահմանը, որի ներսում անձը զգում է իր որոշակիությունը, ձևավորում է իր արժեհամակարգը և հարմարվում է միջավայրին, այն բացահայտում է ոչ միայն անձի ինքնագնահատականը, քանզի անձը իրեն և միջավայրը ընկալում է սեփական կարգավիճակի դիրքերից, այլև նրա գործունեության գնահատումը հասարակության կողմից, որոնք կարող են և չհամընկնել [19]: Ստատուսի արտաքին նշանների և դրա հաղորդած իշխանության ընդգծումը կարող է խոսել նաև ուստիկանների մոտ ավտորիտար աշխարհայացքի գերակայության մասին:

Մասնագիտական դերին և կարգավիճակին առնչվող բացասական զուգորդությունները (գործիք, անշնորհակալ գործ, թույլ օղակ, ստրուկ և այլն) արտացոլում են մասնագիտական պլանում առկա բացասական ինքնընկալումը՝ մատնանշելով ուստիկանի՝ իր մասնագիտական կարգավիճակով բավարարված չլինելը: Դա կարող է

կապված լինել նրա սոցիալական կարգավիճակի արժեզրկման հետ: Ինչպես նշվում է, սոցիալական կյանքում շարունակվող փոփոխությունները ազդում են կարգավիճակային տեղաշարժերի վրա՝ բերելով դրա փոփոխության, անկման կամ արժեզրկման: Անձի սոցիալական կարգավիճակի արժեզրկումը դրա կտրուկ անկումն է, որն ուղեկցվում է անձի հոգեբանական այլափոխումներով, դժգոհությամբ, ապակողմնորոշվածությամբ, անհեռանկարության զգացումով և այլն: Անձի սոցիալական կարգավիճակի արժեզրկումը սկսվում է դերային վարքի նորմերի համակարգի ձևափոխումներից [19]:

Անձնային և գործնական որակներն արտացոլող դրական զուգորդությունների հանդիպման հաճախականությունը բարձր է, ինչը վկայում է ուստիկանների դրական մասնագիտական նույնացման մասին: Սակայն մտորելու տեղիք է տալիս այն հանգամանքը, որ այս կատեգորիայում բացասական զուգորդություններ չեն գրանցվել: Դա կարող է կապված լինել ուստիկանի՝ ոչ պատշաճ ինքնաքննադատության, բարենպաստ տպավորություն գործելու ձգտման հետ, ինչի մասին են խոսում CPI մեթոդիկայով ստացված տվյալները: Դա կարող է նաև պատասխան հակազդում լինել հասարակության մեջ իրենց սոցիալական կարգավիճակի արժեզրկմանը: Ամեն դեպքում, տեղին է խոսել ուստիկանների մոտ հոգեբանական պաշտպանական միտումների մասին, որոնք բացահայտվել էին նաև այլ մեթոդիկաններով (CPI, F-սանդղակ, հուզական այրման ախտորոշման մեթոդիկա): Պաշտպանական մեխանիզմները՝ ռացիոնալիզացիան, պրոյեկցիան, նույնացումը, օտարումը և այլն, մասնագիտական ձևախեղման հոգեբանական պատճառներից են, որոնք ակտիվանում են հատկապես այն դեպքում, երբ գործունեությունը լի է անորոշ իրավիճակներով, բացասական հույզերով, ժամանակի պակասով և այլ աննպաստ պայմաններով [71]: Դրանց զումարվում են վտանգի գործոնը, աշխատանքով բեռնվածությունը, մասնագիտական միջավայրի բարոյահոգեբանական մթնոլորտը, գործունեության սուբյեկտների բացասական ներգործությունը և այլն, որոնք պատճառ են դառնում տևական լարվածության՝ ուստիկանների մոտ ծնելով հոգեբանական պաշտպանության կիրառման անհրաժեշտություն:

Բացասական զուգորդությունների հիմնական մասն առնչվում է աշխատանքի ընթացքում առաջացող հոգեհուզական վիճակներին, ընդ որում ուշագրավ է, որ այս կատեգորիայում դրական որևէ զուգորդություն չի գրանցվել: Այստեղ աչքի է զարնում աշխատանքից ընդհանուր դժգոհությունը, որտեղ մեծ դեր ունի մասնագիտական ճանաչման չիրագործված պահանջմունքը, աշխատանքի՝ իր սպասելիքներին ոչ համարժեք գնահատման պատճառով առաջացած անբավարարությունը, որոնք ծնում են վիրավորանքի, հիասթափության, մերժվածության զգացումներ: Ինչպես հայտնի է, մասնագիտական գործունեության հաջողության գնահատումը կարող է հանգեցնել մասնագիտական կայացման ճգնաժամերի: Արտաքին գնահատումը հիմնվում է աշխատանքի, փոխհարաբերությունների արդյունավետության և այլնի վրա: Ներքին գնահատականը իր աշխատանքի արդյունավետության մասին անձի պատկերացումների և դրա համար տրվող խրախուսանքի համապատասխանության արդյունք է [71]: Ըստ երևույթին, ոստիկանների մոտ ֆրուստրացված է հասարակության կողմից ընդունված լինելու, պատշաճ գնահատանքի արժանանալու պահանջմունքը, նրանք բավարարված չեն սոցիալական միջավայրից ստացած աջակցությամբ, ինչը բացահայտվել էր նաև այլ մեթոդիկաներով (CPI, հարցում, դիտում): Իրեն միայն դրական որակներ վերագրելը, թվացյալ բարձր ինքնագնահատականը կարող է լինել այդ ֆրուստրացվածության փոխհատուցում:

Այս դեպքում կարելի է խոսել նաև ոստիկանների մոտ մասնագիտական կենսագործունեության մեջ ինքնիրացման գործընթացի խաթարումների մասին: Հայտնի է, որ ինքնիրացումը ուղեկցվում է ինքն իրենից, գործունեության գործընթացից և արդյունքից բավարարվածությամբ, որին նպաստում է նաև շրջապատի ճանաչման արժանանալը: Ինքնիրացման դժվարությունները ուղեկցվում են ծանրության, անբավարարվածության, վիրավորանքի, անօգնականության զգացումներով, ագրեսիայով և այլն: Ինքնիրացման դժվարությունները մարդու՝ ինքն իր և միջավայրի հանդեպ վերաբերմունքի հետևանք են [85]:

Ոստիկանի աուտոստերեոտիպի բացասական ֆոնը կազմող զուգորդությունները, որոնք վերաբերում էին հատկապես հոգեհուզական վիճակներին, վկայում են, որ ոստիկանների մոտ վտանգված է հոգեբանական ապահովության զգացումը:

Մասնագիտական գործունեության ոլորտում անձի հոգեբանական անվտանգությունը կապվում է իր մասնագիտության հանդեպ դրական վերաբերմունքի, այլ մարդկանց համար դրա կարևորության հասկացման, գործունեության բովանդակության հանդեպ անձնական հետաքրքրության և այլ գործոնների հետ [114]: Ստացված տվյալները խոսում են նաև ոստիկանների մոտ հուզական այրման առկայության մասի՝ դրան բնորոշ ուժասպառությամբ, ինքնազգացողության վատացմամբ, գործունեության արժեզրկմամբ և այլնով՝ բերելով անտարբերության, աշխատունակության անկման, իր հնարավորությունների սահմանափակ դրսևորման:

Ոստիկանի աուտոստերեոտիպն արտացոլող զուգորդությունները (հատկապես դրական) մասամբ նման են փորձագիտական հարցման արդյունքում առանձնացված ոստիկանի մասնագիտական կարևոր որակներին (տե՛ս Աղյուսակ 1): Այսպես, երկու դեպքում էլ կրնկվում են §դիմացկուն!, §պրոֆեսիոնալ!, §համարձակ! որակները, իմաստով մոտ են §հավասարակշռված! և §համբերատար! որակները: Ոստիկանի աուտոստերեոտիպն արտահայտող բացասական զուգորդությունները, որոնք արտացոլում են հատկապես ոստիկանի հոգեհուզական վիճակները և մասնագիտական դերն ու կարգավիճակը, հակադրվում են փորձագետների առանձնացրած որակներին, որոնք սուբյեկտիվորեն դրական երանգ ունեին:

Ասոցիատիվ գիտափորձի արդյունքները արտացոլում են ոստիկանի մասնագիտական ինքնագիտակցության, Ես-պատկերի, ինքնընկալման առանձնահատկությունները, քանի որ աուտոստերեոտիպը հանդիսանում է անձի ինքնագիտակցության չափիչը: Վերջինս իմացական կառույց է, որը ձևավորվում և զարգանում է անհատի դերակատարումների և միջավայրի հետ փոխներգործության ընթացքում [23]:

Անձի մասնագիտական ինքնագիտակցությունը իրեն որպես մասնագիտական գործունեության և հարաբերությունների սուբյեկտի գիտակցումը և գնահատումն է, որը ձևավորվում է ինքնաճանաչման, ինքնավերաբերմունքի և ինքնագնահատման ռեֆլեքսիվ գործընթացների հիման վրա: Մասնագիտական ինքնագիտակցությունը ձևավորվում է մասնագիտական գործունեությանը ոստիկանի մասնակցության շնորհիվ, որի ընթացքում դրսևորվում և զարգանում են մասնագիտական կարևոր որակները, և մասնագիտական հանրույթի հետ շփման շնորհիվ, որի ընթացքում

յուրացվում են մասնագիտական արժեքները, ավանդույթները և այլն [147]: Անձի ինքնագիտակցությունը և ինքնավերաբերմունքը ձևավորվում են նաև միջավայրի հետ փոխազդեցության շնորհիվ, իր հանդեպ ուրիշների կարծիքների և հակազդումների ընկալման հիման վրա: Ինքնարժեքի զգացման և միջավայրի գնահատականի չհամընկնելու դեպքում անձը սկսում է անգիտակցաբար պայքարել իրեն ներշնչված ինքնավերաբերմունքի դեմ [7]:

Փաստորեն, հասարակության մեջ ձևավորված ուստիկանի կերպարն իր բացասական երանգավորմամբ համարժեք կերպով է անդրադառնում նրա Ես-հայեցակարգի, հետևաբար նաև աուտոստերեոտիպի վրա: Դրա ձևավորման վրա ազդում են նաև մասնագիտության վարկանիշի հետ կապված չլուսապսակը¹, մասնագետի տիպիկ անձնային որակների մասին պատկերացումները, ուստիկանի ավանդական դերի և առաքելության, նրան ներկայացվող պահանջների և հանրային արժեքների փոփոխությունները, որոնք այլ գործոնների հետ միասին ազդում են ուստիկանի՝ իր և իր մասնագիտական կարգավիճակի ընկալման վրա՝ պատճառ դառնալով նրա մոտ մասնագիտական կայացման ճգնաժամերի: Վերջինները դրսևորվում են գործունեության կատարման միջոցների աստիճանական որակական փոփոխություններով, ինքնագնահատականի անկմամբ, թերարժեքության զգացումով, հուզական լարվածությամբ, դյուրագրգիռությամբ և այլն [71]:

Այսպիսով, հիմնվելով ասոցիատիվ գիտափորձի արդյունքների վրա, հասարակության մեջ ուստիկանի ընկալման կարծրատիպը՝ կերպարը կարելի է բացասական համարել, որը մեծ չափով կախված է ուստիկանների՝ մասնագիտական հաղորդակցման գործընթացում դրսևորվող որակներից: Ընդ որում, գերակշռում են ոչ այնքան ուստիկանի մասնագիտական-իրավական, որքան բարոյական գնահատականները, որոնք արտացոլում են տարբեր կարծրատիպեր: Ուստիկանի աուտոստերեոտիպը, չնայած ընդհանուր դրական ֆոնի, արտահայտում է ուստիկանի բացասական ինքնընկալումը և վկայում է նրա մասնագիտական ինքնիրացման գործընթացի խաթարման մասին, որը դրսևորվում է սեփական անձի և աշխատանքի հանդեպ բացասական վերաբերմունքով, իր մասնագիտական դերով անբավարարվածությամբ, ինքնագնահատականի անկմամբ և այլ դրսևորումներով:

2.2.8. ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԱՅԻՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ՄԻՋՈՑՈՎ ՈՍՏԻԿԱՆԻ ՀԱՆԴԵՊ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ՀԵՏԱԶՈՏՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ

Ոստիկանի հանդեպ հասարակության վերաբերմունքը և ոստիկանների՝ սեփական մասնագիտության նկատմամբ վերաբերմունքը պարզելու նպատակով կազմակերպված հարցաթերթային հարցումն անցկացվել է թվով 100 ոստիկանության աշխատակիցների և 100 քաղաքացիների շրջանում: Նախ ներկայացնենք բնակչության շրջանում անցկացված հարցման արդյունքները:

Ֆինչպե՞ս եք վերաբերվում ոստիկաններին՝ հարցին հարցվածների մեծ մասը՝ 54%-ը, բացասական պատասխան է տվել, 31%-ը դժվարացել է պատասխանել, մնացած 15%-ը դրական է պատասխանել: Տվերջին երկու տարվա ընթացքում անձամբ առնչվե՞լ եք ոստիկանների հետ՝ հարցին հարցվածների մեծ մասը՝ 45%-ը, պատասխանել է, որ բոլորովին չի առնչվել: 1-2 անգամ առնչվել է հարցվողների 38%-ը: Ոստիկանների հետ անձամբ ավելի շատ առնչվողները համեմատաբար փոքր թիվ են կազմում՝ 17%: Ուշագրավ է, որ նույնիսկ այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ ոստիկանության հետ չեն առնչվել կամ քիչ են առնչվել, միևնույն է, շարունակում են բացասական կարծիք հայտնել ոստիկանների վերաբերյալ:

Կարելի է ենթադրել, որ քաղաքացիների կարծիքները հիմնվում են ոչ այնքան անձնական փորձի՝ ոստիկանների հետ անձամբ առնչվելու կամ նրանց վարքին տարբեր իրավիճակներում հետևելու արդյունքում ստացված տպավորությունների, որքան կողմնակի աղբյուրներից եկած տեղեկությունների վրա: Այստեղ մեծ դեր ունեն ոստիկանության արտաքին ծառայությունների՝ հասարակական կարգի պահպանության և ճանապարհային ոստիկանության աշխատակիցները, որոնց ընկալման հիման վրա կառուցվում է ոստիկանի հավաքական կարծրատիպային բացասական կերպարը: Հատկանշական է, որ հանրությունը առանձին ոստիկանների գնահատման միջոցով է պատկերացում կազմում ոստիկանության աշխատանքի մասին՝ այդ, հաճախ բացասական գնահատականը տարածելով ողջ համակարգի վրա:

Ոստիկանի մասին կարծիքի ձևավորման և տարածման գործում վճռորոշ դեր ունեն այսպես կոչված անուղղակի և կեղծ կերպարաստեղծ տեղեկությունները, որոնք

ստացվում են ՁԼՄ-ների, մտացածին պատմությունների, լուրերի և այլնի միջոցով [147]: Հուզականորեն հագեցած, ոչ հստակ և ուռճացված այդ տեղեկությունները, անընդմեջ վերարտադրվելով, ոստիկանի հանդեպ ձևավորում են հանրության կայուն բացասական վերաբերմունք, նրա կերպարի որոշակի կարծրատիպ: Գրականության մեջ նշվում է, որ հանրության իրավագիտակցության յուրատիպության, բնակչության կողմից ոստիկանի աշխատանքի կանխակալ գնահատման, ՁԼՄ-ների կողմից ոստիկանի գործունեության մակերեսային վերլուծության, ավելորդ քննադատության և այլ պատճառներով հանրությունը ոչ կոմպետենտորեն է դատում ոստիկանության մասին [36]: Աշխատանքում կիրառվող մեթոդների յուրատիպությունը և գաղտնապահությունն իրենց հերթին ուժեղացնում են դրանք գործածող սուբյեկտների հանդեպ անվստահության և տագնապի զգացումները [124]: Ուստի խիստ կարևոր է ոստիկանության գործունեության մասին բնակչության տեղեկացվածության հանգամանքը, որն ազդում է ոստիկանների հանդեպ վստահության ձևավորման վրա:

§ Ոստիկանները հարգանք և հեղինակություն չեն վայելում հասարակության մոտ՝ պնդմանը տված պատասխանների գերակշիռ մասը բացասական է՝ 67%, 30%-ը դժվարացել է պատասխանել և միայն 3%-ն է դրական պատասխանել: § Դուք անձամբ վստահո՞ւմ և հարգո՞ւմ եք ոստիկաններին՝ հարցին 51%-ը դժվարացել է պատասխանել, 13%-ը վստահում է, իսկ 36%-ը բոլորովին չի վստահում ոստիկաններին: Թեև հարցվողների զգալի մասն այս հարցին բացասաբար չի պատասխանել, բայց գտնում է, որ հասարակությունը չի հարգում ոստիկաններին: Ուշագրավ է, որ քաղաքացին հստակ կողմնորոշված չէ՝ արդյո՞ք ինքն անձամբ հարգում և վստահում է ոստիկանին: Հարցվածները պարզապես ենթադրում են, թե հանրությունը չի վստահում և հարգում ոստիկանին, նրան վերագրում են բացասական որակներ: Այստեղ ակնհայտ է ոստիկանի մասին տարածված կարծրատիպերով առաջնորդվելու միտումը, որը կարծես պահանջում է դրականորեն չարտահայտվել նրա վերաբերյալ: Դրա պատճառը կարող է լինել հարցվածների մոտ իմացական աններդաշնակությունը, որն առաջանում է անձի՝ դրսից ստացված բացասական կարծրատիպերի և սեփական փորձում ոստիկանին չվստահելու, նրա աշխատանքից դժգոհելու էական պատճառներ չունենալու հանգամանքների միջև հակասության ուժով:

§Գո±հ եք ոստիկանների աշխատանքից՝ հարցի շուրջ կարծիքները կիսվում են. դրական են պատասխանների 29%-ը, 35%-ը չի կողմնորոշվել, 36%-ը դժգոհ է: §Մեր ոստիկանները հիմնականում ազնիվ, արժանավոր, իրենց գործին նվիրված մարդիկ են՝ պնդմանը տված պատասխանները հիմնականում բացասական են՝ 47%, դժվարացել են պատասխանել հարցվածների 32%, իսկ 21%-ը համաձայնվել են դատողության հետ: §Ոստիկան տեսնելիս աշխատում եմ շրջանցել նրան՝ հարցին տված պատասխանները բաշխվել են հետևյալ կերպ. մեծ մասը՝ 40%-ը դրական է պատասխանել, 37%-ը դժվարացել է պատասխանել, 23%-ը բացասաբար է պատասխանել:

Հարցման արդյունքները վկայում են, որ բնակչությունն ակնհայտորեն ձգտում է խուսափել ոստիկանների հետ առնչությունից: Փաստորեն, հասարակության մեջ ձևավորված ոստիկանի կերպարը չի նպաստում ոստիկան-քաղաքացի համագործակցությանը: Ոստիկանի հանդեպ հանրության վերաբերմունքը շատ ավելի խորը արմատներ ունի, քան նրա գործունեությունից դժգոհության հանգամանքն է: Հիմնված լինելով տեղեկատվական-սիմվոլիկ տարածության վրա՝ այն արտացոլում է ոչ միայն ոստիկանի իրական գործունեությունը, այլև ուժային կառույցների վերաբերյալ բնակչության պատմական պատկերացումները և մշակութային ավանդույթները՝ ոստիկանի կերպարին կայունություն հաղորդելով [127]: Շատ հեղինակներ են խոսել այն մասին, որ հետխորհրդային հանրության գիտակցության մեջ գերակշռում է ոստիկանի բացասական կերպարը, ինչը օտարել է նրան հասարակությունից և զրկել օժանդակությունից [41; 77; 125; 126]: Ոստիկանության հիմնական գործառույթը դեռևս համարվում է հանցավորության դեմ պայքարը, իսկ ոստիկանի կերպարը զուգորդվում է ուժ գործադրելու նրա ունակության հետ՝ նեղացնելով ոստիկանության իրական դերը: Թերևս սա է պատճառը, որ ոստիկանն ընկալվում է իբրև պատժիչ գործառույթներ կատարող, §հսկիչ՝, որից նպատակահարմար է զգուշանալ և խուսափել:

Կարելի է կարծել, որ բնակչությունը հոգեբանորեն պատրաստ չէ ոստիկանի հետ նոր տիպի հարաբերությունների հաստատմանը: Այս առնչությամբ Ն.Ռ.Հակոբյանը գրում է, որ արդի պայմաններում թեև ընդունվում են նոր օրենքներ, ձևավորվում են նոր հարաբերություններ, սակայն հասարակությունը ըստ էության ապրում և գործում է նախորդ հասարակարգի կարծրատիպերի համաձայն՝ նպաստելով մարգինալ

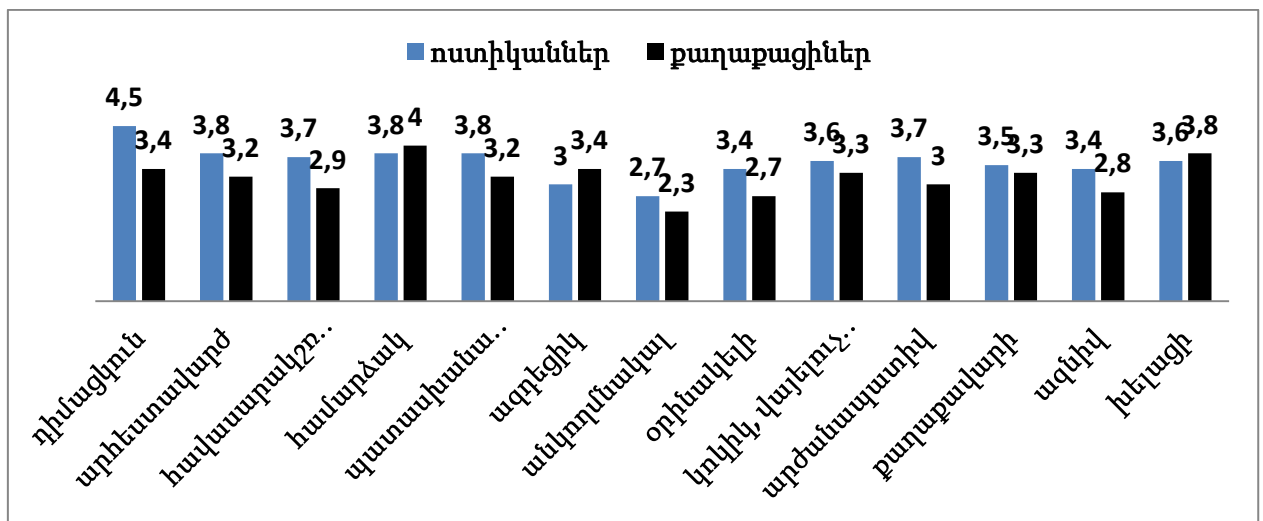
երևույթների առաջացմանը: Սոցիալական կյանքի տարբեր ոլորտներում բարեփոխումներ իրականացնելիս ոչ միշտ է հաշվի առնվում բնակչության հոգեբանական պատրաստվածության հարցը, ինչը խոչընդոտում է արդյունավետ գործունեության մեջ ներառվելուն: Բանն այն է, որ անցումային հասարակության մեջ ավանդական սոցիալական համատեքստի կտրուկ փոփոխությունները, սոցիալական գործընթացների անսովոր բովանդակությունը ազդում են մարդկանց տրամադրության, համոզմունքների, արժեքների, գնահատականների, դիրքորոշումների և վարքի վրա [18]:

Ոստիկանի նկատմամբ քաղաքացիների անվստահության և բացասական վերաբերմունքի պատճառներից կարող է լինել ոստիկանի կողմից իրեն լիազորված իշխանության չարաշահումը: Ոստիկանն իր իշխանական ռեսուրսը երբեմն օգտագործում է՝ փորձելով մարել աշխատանքային անբարենպաստ ներգործությունների հետևանքով առաջացած բացասական լիցքերը: Դա կարող է նաև ինքնահաստատման փորձ լինել ի պատասխան կառավարման կոշտ հիերարխիկ համակարգով պայմանավորված սթրեսների: Իշխանությունից անհարկի օգտվելու, իշխանական դիրքն անպատեհ ընդգծելու հակումը հատկապես բնորոշում է ավտորիտարության բարձր մակարդակ ունեցող անձանց, որոնք, ինչպես փաստում են հետազոտության արդյունքները, բավականին բարձր են և՛ ոստիկանների, և՛ քաղաքացիների շրջանում: Ինչևէ, իշխանական իրավասությունների ոչ ադեկվատ իրագործումը բացասաբար է անդրադառնում ոստիկան-քաղաքացի հարաբերությունների վրա, խորացնում է նրանց միջև հաստատված անշրպետը՝ ազդելով նաև ոստիկանի կերպարի վրա:

Հարցվողներին առաջարկվել է նաև թվել մի քանի գործոններ, որոնք նրանց կարծիքով կարող են նպաստել բնակչության մոտ ոստիկանի հեղինակության բարձրացմանը: Առավել հաճախ հանդիպող պատասխանները հետևյալն են. §Ուժեղ իշխանական ձեռք է պետք! (16%), §Ոստիկաններին խիստ պատժելը թերացումների համար! (14%), §Ամեն ինչ քանդել և հիմքից կառուցել! (14%), §Բարձրացնել ոստիկանների ընդհանուր կուլտուրայի մակարդակը! (13%), §Ոստիկանը պետք է վախ ներշնչի քաղաքացիներին, որ նրան հարգեն! (11%), §Ոչինչ չի օգնի! (11%), §Բարձրացնել ոստիկանների նյութական բարեկեցության մակարդակը! (9%), §Ավելի շատ շփումը բնակչության հետ (լսել բնակչության ձայնը) | (6%) և այլն: Ոստիկանների

հեղինակության բարձրացմանն ուղղված հանրության այս ճառաջարկներում՝ նկատելի է, որ քաղաքացիներն առանձնապես չեն մտահոգվում ոստիկանների արհեստավարժության, հանրություն-ոստիկանություն կառուցողական հարաբերությունների հաստատման հարցերով, այլ հետաքրքրված են խիստ յուրատիպ թեմայով, որտեղ աչքի է զարնում իշխանություն, ուժ, պատիժ կատեգորիաների գերակայումը: Վերջիններս բնորոշում են ավտորիտար մտածելակերպը՝ դրան հատուկ իշխանության բարդույթով և ուժի պաշտամունքով: Թերևս կարելի է խոսել մեր հասարակության մեջ ավտորիտար հայացքների տարածվածության մասին: Հիշեցնենք, որ F-սանդղակով հետազոտված քաղաքացիների խմբում բացահայտվել էր ավտորիտարության բարձր մակարդակ՝ գերազանցելով ոստիկանների մոտ ստացված ցուցանիշներին:

Ինչպես վերը նշվել է, հարցերից մեկը նույնն է քաղաքացիների և ոստիկանների համար նախատեսված հարցարաններում: Այն ներկայացնում է փորձագետների առանձնացրած՝ ոստիկանի անձնային և գործնական որակները և պահանջում է գնահատել դրանց համապատասխանությունը մերօրյա ոստիկաններին (տե՛ս նկար 8):



Նկար 8. Ոստիկանների և քաղաքացիների գնահատականները ոստիկանի անձնային և գործնական որակների վերաբերյալ միջինացված միավորներով

Ստացված տվյալները ցույց են տալիս, որ ոստիկանների խմբում ամենաբարձր միավոր ստացել է ճիմացկուն՝ որակը (4.5), դրան հաջորդում են ճարհեստավարժ, ճպատասխանատու, ճհամարձակ (3.8), ճհավասարակշռված՝ և ճարժանապատիվ

(3.7), §կոկիկ, վայելուչ արտաքինով՝ և §խելացի՝ որակները (3.6), §քաղաքավարի՝ (3.5), §ազնիվ՝ և §օրինակելի՝ (3.4), §ազդեցիկ՝ (3) և §անկողմնակալ՝ (2.7) որակները: Քաղաքացիների խմբում բարձր միավորներ ստացել են §համարձակ՝ (4) և §խելացի՝ (3.8) որակները, §դիմացկուն՝, §արհեստավարժ՝, §պատասխանատու՝, §ազդեցիկ՝ §կոկիկ, վայելուչ արտաքինով, §քաղաքավարի, §արժանապատիվ՝ որակները տատանվում են 3.4-3 միավորի միջակայքում, իսկ §հավասարակշռված՝, §ազնիվ՝ և §օրինակելի՝ որակները ցածր են գնահատվել՝ 2.9-2.7 միավորներով: Քաղաքացիներն ամենացածրը գնահատել են §անկողմնակալ՝ որակը՝ 2.3 միավոր: Փաստորեն, ուստիկանների և քաղաքացիների գնահատականները հիմնականում չեն համընկնում:

Ստացված աղյուսները ցույց են տալիս, որ ավելի բարձր են գնահատվել ուստիկանի գործնական, քան անձնային որակները, ինչը հիմքեր է տալիս ենթադրելու, որ ուստիկանի ինքնագնահատականը ցածր է, նա ոչ միայն քաղաքացիների, այլև սեփական աչքերում բավականաչափ հեղինակություն չի վայելում: Ինչպես ասոցիատիվ գիտափորձի դեպքում, այստեղ ևս ուստիկանի՝ մասնագիտական հաղորդակցման գործընթացում դրսևորվող անձնային որակները հիմնականում բացասական են գնահատվում, իսկ փոքրիշատե դրական գնահատվել են նրա մասնագիտական դերին վերաբերող հատկանիշները: Ս.Վ.Տաբանը գտնում է, որ ուստիկանի կողմից սեփական կերպարի բացասական կողմերի ընդգծումը խոսում է ոչ միայն ինքնաքննադատականության, այլև բացասական սոցիալական նույնության, իր և իր սոցիալական խմբի բացասական ընկալման մասին [134]: Քաղաքացիների կողմից ուստիկանի անձնային որակների ցածր գնահատումը կարող է կապված լինել այն բանի հետ, որ բնակչությունը հիմնականում թյուր պատկերացում ունի ուստիկանի աշխատանքի յուրահատկությունների և ողջ բարդության մասին: Ուստիկանի կերպարի ձևավորման վրա կարող են ազդել ոչ միայն նրա անձնային և գործնական որակները, այլև նրան ընկալող սուբյեկտների դիրքորոշումները, արժեհամակարգը, սպասելիքները, պատկերացումները և այլ առանձնահատկությունները, որոնք պայմանավորում են ինչպես ուստիկանի կերպարի բովանդակությունը, այնպես էլ այդ կերպարի ընկալման հոգեբանական նախադրյալները:

Ի մի բերելով հարցման արդյունքները՝ կարող ենք փաստել, որ ոստիկանների հանդեպ հանրության վերաբերմունքն ընդհանուր առմամբ բացասական է, իսկ ոստիկանի կերպարում գերակշռում են բացասական հուզական գնահատականները և կարծրատիպային բնութագրումները: Անցկացված հարցման արդյունքները բավականին մոտ են նույն խնդրին առնչվող այլ հետազոտությունների արձանագրած տվյալներին [11; 16]:

Անդրադառնանք նաև ոստիկանի՝ սեփական մասնագիտության մասին սուբյեկտիվ պատկերացումների համակարգի, աշխատանքի նկատմամբ նրա վերաբերմունքի հետազոտության արդյունքներին:

Այսպես, §Գո±ի եք Ձեր աշխատանքից՝ հարցին ոստիկանների գերակշիռ մասը՝ 73%-ը, բացասաբար են պատասխանել, 15%-ը դժվարացել է պատասխանել, և միայն 12%-ն է դրական պատասխանել: §Հնարավորության դեպքում նորից կընտրեի±ք ոստիկանի մասնագիտությունը՝ հարցին հարցվածների կեսից ավելին՝ 61%-ը, բացասաբար է պատասխանել, 24%-ը դժվարացել է պատասխանել, իսկ 15%-ը համաձայնել է դատողության հետ: §Այսօր ոստիկանը բավականաչափ հեղինակություն և հարգանք չի վայելում բնակչության շրջանում՝ դատողության հետ համաձայնվել են հարցվածների 53%-ը, 37%-ը չի կողմնորոշվել, իսկ մնացած 10%-ը չի համաձայնվել պնդման հետ:

Ինչպես երևում է, հարցված ոստիկանները հիմնականում բավարարված չեն իրենց աշխատանքով, այն նրանց բավականություն չի պատճառում, այլ ընկալվում է որպես ծանր բեռ: Այս իրողությունը կարող է կապված լինել տարբեր գործոնների հետ, ինչպիսիք են աշխատանքի դժվարությունները, արտակարգություն, աշխատողին ներկայացվող բարձր պահանջները և այլն, որի հետևանքով տուժում են աշխատակիցների առողջությունը, անձնական կյանքը: Այս ամենով հանդերձ՝ ոստիկանը համարժեք նյութական վարձատրություն չի ստանում իր աշխատանքի դիմաց: Թվարկված գործոնների շարքում առանձնահատուկ ուշադրության է արժանի ոստիկանի նկատմամբ հանրության վերաբերմունքը, պատշաճ գնահատանքի չարժանանալը:

Աշխատանքի ադեկվատ գնահատականը անհրաժեշտ է յուրաքանչյուր ոստիկանին, քանի որ հասարակական ճանաչման չիրագործված պահանջմունքը պատճառ է դառնում նրա սոցիալ-հոգեբանական ինքնազգացողության վատացման, մասնագի-

տությունից հիասթափության, անզորության և թերարժեքության զգացումների առաջացման և այլ անցանկալի հետևանքների [59]: Այդ ամենը անմիջականորեն անդրադառում է ոստիկանի գործունեության որակի վրա: Այս առումով տեղին է հիշատակել Ս.Լ.Ռուբինշտեյնի կարծիքը գործունեության վրա գնահատականի դերի մասին, որն իր սոցիալական ներգործությամբ բարձրացնում կամ իջեցնում է անձի գործունեության մակարդակը: Գնահատականի ազդեցության բնույթը մարդու վրա որոշվում է նրանով, թե որքանով է բարենպաստ նրա վերաբերմունքը իր գործի հանդեպ, բացի այդ կախված է գործող սուբյեկտի և նրան գնահատող շրջապատի միջև հարաբերությունների բնույթից: Ակնհայտ է, որ անբարյացակամ մթնոլորտում գործելը ասես կաթվածահար է անում գործունեության սուբյեկտին [121]:

Ոստիկանի վերաբերյալ սոցիալական պատկերացումներն ազդում են նրա Ես-պատկերի, ինքնագնահատականի, ըստ այդմ՝ կերպարի վրա: Դրսի ձևախեղված վերաբերմունքի արդյունքում ձևավորված Ես-պատկերը, ինչպես նաև իր դիրքից անբավարարվածության պրոյեկտումը հասարակության վրա որոշում են ոստիկանի կողմից քաղաքացիների ընկալման բովանդակությունը [127]: Սոցիալական հարմարման պայմաններից է սեփական անձի հանդեպ միջավայրի վերաբերմունքի ընդունումը [7]: Հանրության մեջ առկա ոստիկանի բացասական կերպարը և դրա մերժումը ֆրուստրացիա են առաջացնում ոստիկանների մոտ՝ նրանցից շատերի մոտ ծնելով մասնագիտությանը անհարիր դիրքորոշումներ [125]: Բացի այդ, երբ անձին կամ սոցիալական խմբին ներկայացվում են կատեգորիկ և կարծրատիպային սպասումներ, նրա մոտ դրանց համարժեք գործելու հակում է դիտվում [23]: Անձի կերպարին հասցեագրված հանրային սպասելիքները ձևավորվում են դրական հետադարձ կապի մեխանիզմով: Անձը սոցիալական ամրապնդում է ստանում՝ արդարացնելով իրեն ներկայացվող սպասելիքները, որոնց համապատասխանելու ձգտման արդյունքում ձևավորված կերպարը ներանձնային խորը կոնֆլիկտներ է ծնում [149]: Այսպիսով, հանրային վերաբերմունքը ոստիկանների հանդեպ, դրսևորվելով առավելապես բացասական գնահատականների և սպասելիքների համակարգով, ազդում է ոստիկանի վարքի վրա՝ մղելով նրան արդարացնել այդ սպասելիքները և ամրապնդել

մասնագիտության բացասական կերպարը: Այս դեպքում անձի մոտ կուտակվում է լարվածություն, ագրեսիա, որը արտապատկերվում է շրջապատի վրա:

Անցկացված հարցման շրջանակներում փորձ է արվել պարզել ոստիկանների աշխատանքային դրդապատճառները: Այսպես, §Ի±նչն է մղում Ձեզ աշխատել ոստիկանությունում՝ հարցին ոստիկանների տված պատասխանները դասավորվել են հետևյալ հաջորդականությամբ. §Հասարակությանը ծառայելու հնարավորությունը՝ (17%), §Այլ աշխատանքի բացակայությունը՝ (16%), §Սերը և նվիրվածությունը մասնագիտության հանդեպ՝ (16%), §Թույլ է տալիս իրականացնել իշխանական լիազորություններ՝ (13%), §Հանցավորության դեմ պայքարին անձամբ մասնակցելը՝ (12%), §Հետաքրքիր գործով զբաղվելու հնարավորությունը՝ (8%), §Օգնում է պաշտպանված և ապահով լինել՝ (7%), §Արտոնություններ և առավելություններ ստանալը՝ (4%), §Հարգվում և հեղինակություն է վայելում շրջապատի կողմից՝ (3%), §Նյութական բարեկեցության հնարավորությունը՝ (2%):

Ստացված տվյալները վկայում են, որ ոստիկանությունում ծառայության դրդապատճառը շատերի մոտ հիմնված է հանրությանը ծառայելու համոզմունքի, մասնագիտության հանդեպ սիրո, օրենքը և իրավակարգը պաշտպանելու ցանկության վրա, ինչը խոսում է ոստիկանների մոտ սոցիալապես հասուն դրդապատճառների գերակայության մասին: Սակայն ոստիկանի դրդապատճառային ոլորտում առկա է որոշ հակասականություն, ինչի մասին վկայում է այլ աշխատանքի բացակայությամբ պայմանավորված ոստիկանությունում աշխատելու շարժառիթի բարձր արտահայտվածությունը: Այս հանգամանքը կարող է պայմանավորված լինել ոստիկանի՝ մասնագիտությունից բավարարված չլինելու իրողությամբ՝ որպես տարաբնույթ անբարենպաստ գործոնների ազդեցության հետևանք: Դրանց թվում էական են նաև մասնագիտության վերաբերյալ անիրատեսական սպասելիքները, որոնց չարդարանալը հուսալքում է ոստիկանին: Ցածր է գնահատվում նաև սեփական մասնագիտության վարկանիշը: Գիտակցելով իր գործունեության սոցիալական կարևորությունը՝ ոստիկանը միաժամանակ զգում է, որ հանրության կողմից ըստ արժանվույն գնահատված չէ, բացի այդ նրան ներկայացվող հակասական պահանջներն ու բախվող ակնկալիքները բացասաբար են անդրադառնում աշխատանքի մոտիվացիայի վրա:

Համաձայն հարցման արդյունքների, ոստիկանները չեն առաջնորդվում իրենց բարեկեցիկ կյանք ապահովելու, արտոնություններից և առավելություններից օգտվելու նկրտումներով, ցածր է արտահայտված նաև պաշտպանված և ապահով լինելու դրդապատճառը: Այս պարագայում, երբ հարցված ոստիկանները իբրև աշխատանքի գերակա դրդապատճառ հռչակում են հանրությանը ծառայելու, օրենքը և իրավակարգը պաշտպանելու մղումը, թերևս կարելի է խոսել սոցիալական երեսպաշտության որոշ դրսևորումների մասին, որն արտահայտվում է սոցիալապես կարևոր դրդապատճառների հռչակման, իրական զգացմունքների և վերաբերմունքի կեղծման ձևով: Հարցված ոստիկանների մոտ արտահայտված է նաև իշխանության ձգտումը: Կարելի է ենթադրել, որ ոստիկանի դրդապատճառային ոլորտում կարևոր տեղ ունի իշխանության դրդապատճառը, որը, կանխորոշելով նրա մասնագիտական վարքը, նպաստում է ոստիկանի մոտ անձնային որոշակի գծերի դրսևորմանը:

Ընդհանրացնելով հարցման արդյունքները՝ կարող ենք փաստել, որ ոստիկանի դրդապատճառային ոլորտում ավելի արտահայտված են ներքին դրդապատճառները, ինչը հիմք է տալիս ոստիկանի գործունեության մեջ հիմնական մղող ուժը ներկայացնող դրդապատճառներն ընդհանուր առմամբ համարել սոցիալապես հասուն տվյալ գործունեության արդյունավետ իրականացման համար: Ստացված տվյալները համահունչ են նաև Օ.Ֆ.Պոտյոմկինի մեթոդիկայով ոստիկանի մոտիվացիոն-պահանջմունքային ոլորտի հետազոտման արդյունքներին:

Այսպիսով, անցկացված հարցման արդյունքները մատնանշում են ոստիկանի գործունեության մեջ առկա բացերը և նրա կերպարի ուրվագծերը: Հարկ է նշել, որ ոստիկանի բացասական կերպարը կարող է թուլացնել ծառայության մոտիվացիան, նվազեցնել հանրային աջակցությունը, նպաստել ոստիկանների մոտ հուզական այրման, մասնագիտական ձևախեղումների առաջացմանը՝ վնասելով ոստիկանի գործունեության հուսալիությանը: Ստացված արդյունքները կարող են ծառայել որպես ուղենիշ, որը թույլ կտա միջոցներ ձեռնարկել ոստիկանի գործունեության հուսալիության բարձրացման ուղղությամբ, շտկել հանրային կարծիքը՝ նպաստելով արդի պահանջներին համապատասխան ոստիկանի կերպարի կառուցմանը:

2.2.9. ՈՍՏԻԿԱՆԻ՝ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ԱՆՁՆԱՅԻՆ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾ ԴԻՏՈՒՄ

Ոստիկանի՝ մասնագիտական գործունեության մեջ դրսևորվող անձնային առանձնահատկությունների վերաբերյալ անփոխարինելի տեղեկատվություն կարող է հաղորդել նաև ներգրավված դիտումը, որի միջոցով ուսումնասիրվել են ոստիկանի գործունեության մեջ և մասնագիտական միջավայրում դրսևորող անձնային առանձնահատկությունները, մասնագիտական տարբեր իրավիճակներում ոստիկաններին բնորոշ վարքային որոշ դրսևորումները:

Դիտարկումները վկայում են, որ ոստիկանները բավարարված չեն իրենց աշխատանքով, այն ընկալում են որպես մեծ բեռ՝ հնարավորինս ձգտելով խուսափել դրանից, իսկ ծառայողական փորձի աճին զուգընթաց հաճախ նվազում է աշխատանքում նախաձեռնողականությունը, միտում է նկատվում կատարել միայն ուղղակի հրահանգները, դրսևորել իրական հնարավորությունների նվազագույնը: Ոստիկանները դժգոհում են հատկապես ոչ բավարար վարձատրությունից, աշխատանքով գերբեռնվածությունից, առողջական վիճակից, հասարակության վերաբերմունքից և այլն: Նյութական վարձատրության, կենցաղային պայմանների ոչ բավարար մակարդակը շատ աշխատակիցների կարող են դրդել օգտապաշտական կողմնորոշումներին տուրք տալ:

Բազմաթիվ հետազոտողներ իրավացիորեն նշում են, որ աշխատանքում հաճախ բախվելով մարդկային վատթար դրսևորումների հետ՝ ոստիկանը աստիճանաբար սկսում է յուրատիպ վերաբերմունք դրսևորել մարդկանց նկատմամբ, անգամ մտերիմների հանդեպ է ցուցաբերում հուզական սառնություն և զսպվածություն, ինչը կարող է խորացնել հոգեբանական հեռավորությունը ընտանիքի, ընկերների հետ: Կյանքի աղավաղված դրսևորումների հետ հաճախակի առնչությունները կարող են նպաստել ոստիկանների մոտ բացասական դիրքորոշումների ձևավորմանը, ախտահարել արժեքային կողմնորոշումները: Բացի այդ, մասնագիտությունը պարտավորեցնում է ոստիկանին մշտապես ակտիվորեն շփվել տարաբնույթ մարդկանց հետ՝ հնարավորություն չտալով նրան սեփական ցանկությամբ հաղորդակցման մեջ մտնել: Այդ ամենը ի վերջո աշխատակիցների մեծ մասի մոտ մշտական հոգնածություն է առաջացնում,

որը բերում է անտարբերության կամ, ընդհակառակը, դյուրագրգիռ և լարված վիճակի, ընդհուպ մինչև անպատեհ պոռթկումների: Որոշ աշխատակիցներ սովորում են լիցքաթափվել ալկոհոլի միջոցով, աստիճանաբար սկսում են վարել անառողջ կենսակերպ: Քանի որ ոստիկանության ծառայողների մեծ մասը տղամարդիկ են, նրանք սովորում են ազատ, երբեմն էլ անկիրթ պահվածքի, ինչը վերածվում է դժվար վերահսկելի սովորության և վերարտադրվում է և՛ աշխատանքում, և՛ դրանից դուրս: Մասնագիտական միջավայրի բացասական ազդեցություններից է նաև ոստիկանի խոսքի ցածր մշակույթը, վարվելակերպի և էթիկայի կանոնների հաճախակի խախտումները [79; 94; 130; 150]: Դիտարկումները ևս փաստում են նման երևույթների տարածվածությունը մեր ոստիկանների շրջանում:

Ոստիկանները ծայրաստիճան բեռնված են աշխատանքով, ինչը խիստ կրճատում է ազատ անձնական ժամանակը: Աշխատանքը այնպես է լցնում նրանց առօրյան, որ կյանքի մնացած ոլորտները՝ ընտանիքը, ընկերները, անձնական հարաբերությունները հետին պլան են մղվում: Ինչպես հայտնի է, չափազանց կլանվածությունը աշխատանքով խոչընդոտում է մասնագիտական կայացմանը [71]: Նշենք, որ շատ ոստիկաններ աշխատանքից դուրս անգամ դժվարանում են բաժանվել իրենց կարգավիճակի արտաքին նշաններից՝ համազգեստից և այլն: Կարգավիճակի նման ընդգծումը կապված է ոչ այնքան մասնագիտության բարձր վարկանիշի հետ, որքան հանդիսանում է անձին ինքնավստահություն հաղորդող գործոն: Համազգեստի մշտական կրումը թույլ չի տալիս ոստիկանին տարանջատել աշխատանքը և անձնական կյանքը, խորացնում է անջրպետը արտաքին աշխարհի հետ: Դրանով հանդերձ, ոստիկանի արտաքին տեսքը, համազգեստի վիճակն ու կրելը բավականաչափ վայելուչ և խնամված չեն:

Ինչպես հայտնի է, մասնագիտական գործունեության կատարման միջոցների բարեփոխումները և նորամուծությունները հաճախ աշխատակիցների մոտ հրահրում են մասնագիտական կայացման ճգնաժամեր [71]: Կարելի է փաստել, որ ոստիկանության համակարգում տեղի ունեցող հայեցակարգային փոփոխությունները, որոնք նոր պահանջներ են թելադրում ոստիկանների գործելակերպին, վարքին և անձնային որակներին, նրանց մոտ առաջացնում են անհանգստության և տագնապի զգացում-

ներ, նորի հանդեպ դիմադրություն: Աշխատանքում առաջադրված նոր մարտահրավերներին ընդդիմանալու այդ միտումը կարող է պայմանավորված լինել ոստիկաններին հատուկ ավտորիտարությամբ, անճկունությամբ, կաղապարային մտածելակերպով, պահպանողականությամբ, ցածր տոլերանտությամբ, հարմարման դժվարություններով, պաշտպանական միտումներով և այլն, որակներ, որոնք բացահայտվել էին նրանց մոտ հետազոտության արդյունքում: Չպետք է մոռանալ նաև, որ այդ ոստիկանները դեռևս կրում են նախկին արժեհամակարգի ազդեցությունը:

Ն.Ռ.Հակոբյանը կարծում է, որ փոխակերպվող հասարակության պայմաններում տարբեր ոլորտներում կառուցվածքային վերափոխումները ծնում են մասնագիտական մարզինալություն, երբ մարդը դադարում է լինել սուբյեկտ և վերածվում է օբյեկտի՝ ընկալվելով որպես պաշտոնյա: Այն նպաստում է մասնագիտական դերի ստվերային գործառույթների իրականացմանը, քանի որ տևական վարընթաց մարզինալությունը արտահայտվում է ապակառուցողական միտվածությամբ, հականորմատիվ վարքի դրսևորումներով: Մարզինալությունը ազդում է անձի հոգեկան զարգացման վրա՝ բերելով տարբեր հոգեխախտումների, չհարմարվածության, սթրեսների, կոնֆլիկտների և այլ դրսևորումների: Անցումային շրջանում արժեհամակարգի փոփոխությունները ազդում են նաև հասարակության անդամների դերային սպասումների և իրականացումների վրա՝ բերելով դերային կոնֆլիկտների: Կառավարման գործընթացում մի կողմից խրախուսվում է նախաձեռնողականությունը, նորարարությունը, անձնական պատասխանատվությունը ընդունած որոշումների համար, մյուս կողմից իներցիայով շարունակվում են նախորդ կառավարման համակարգին բնորոշ վարչաբյուրոկրատական ձևերը: §Կառավարողներն ու ղեկավարները հայտնվում են երկիմաստ վիճակում. նրանք չգիտեն ինչպես գործեն, որ արժեհամակարգի չափանիշներով առաջնորդվեն: Հինը քանդվում և մերժվում է, իսկ նորը փորձարկման փուլում է գտնվում կամ եթե կիրառվում է, ապա խեղաթյուրված կերպով, որովհետև նախորդ կառավարման կարծրատիպերն իրենց զգացնել են տալիս, - գրում է Ն.Ռ.Հակոբյանը [18, էջ 221]:

Ինչպես հայտնի է, մասնագիտական հանրույթի առանձնահատկությունները, դրան բնորոշ սոցիալ-հոգեբանական երևույթները, մթնոլորտը, տիրող խմբային կարծիքները, տրամադրությունները, սովորույթները, ավանդույթները, ծիսակարգերը

դառնում են աշխատակցի գործունեության անմիջական սոցիալ-հոգեբանական պայմանները, նրա անձի վրա ազդող միջավայրը [132]:

Դիտարկումները փաստում են, որ կոլեկտիվում գործընկերների հետ և ղեկավար-ենթակա հարաբերությունները ոչ միշտ են բարյացակամ, շատ են կոնֆլիկտային իրավիճակները: Ս.Ռ.Գևորգյանը գրում է, որ պետծառայողների կենսագործունեության մեջ ավելացել են դժվար, կոնֆլիկտածին իրավիճակները, որոնց պայմաններում էական դեր ունի կողմերի կարգավիճակների տարբերությունը: Ձևավորված կարծրատիպերը, շփման ոչ միշտ հաջող անհատական փորձը ամրապնդում և վերարտադրում են միջանձնային հարաբերություններում դժվար իրավիճակների հաղթահարման ոչ արդյունավետ միջոցները՝ իջեցնելով գործունեության արդյունավետությունը [61]: Թեև հետազոտողները նշում են, որ կոնֆլիկտայնության որոշակի նվազաչափն անհրաժեշտ է աշխատախմբի եռանդը պահպանելու համար [8], սակայն ղեկավարների՝ ծագած միջանձնային կոնֆլիկտները արդյունավետ հարթել չկարողանալը լրացուցիչ սթրես է դառնում աշխատակիցների համար: Ի հավելումն, երբեմն ղեկավարները չարաշահում են իրենց իշխանությունը, տարածված թերություններ են անձնակազմին աշխատանքի մոտիվացնելու, կառավարման հմտությունների ցածր մակարդակը, բարձր ցուցանիշներ ապահովելու աճող պահանջը և այլն:

Ղեկավար-ենթակա հարաբերություններում ծագող խնդիրների պատճառներից կարող է լինել ոստիկանության կառավարակազմակերպչական ավանդական, ռազմական մոդելի յուրատիպությունը՝ խիստ աստիճանակարգում, կառավարման վարչահրամայական, ավտորիտար ոճ և այլն, ուր անկախ հիերարխիայում զբաղեցրած դիրքից՝ կարևոր է վերադասին աներկբա ենթարկվելը: Ինչպես իրավամբ նշվում է, ոստիկանությունում ռազմական կարգուկանոնը արդարացված է միայն մարտական գործողությունների ժամանակ, որոնց հետ ոստիկանությունը անմիջական առնչություն չունի: Առօրյա աշխատանքում ռազմական կարգուկանոնը խլացնում է ոստիկանի նախաձեռնողականությունը, կաղապարում է մտածողությունը՝ սահմանափակելով նրա մասնագիտական կարևոր շատ որակների զարգացումը [24]: Ոստիկանական ուսումնակրթական միջավայրը ևս արտացոլում է ռազմական մոդելը՝ վերարտադրելով այն ուրույն կազմակերպչական մշակույթը, ուր նախընտրելի է կառավարման ավտորիտար ոճը,

խնդիրների կարգավորման ուժային մեթոդները: Այդ ամենը անդրադառնում է ոստիկանի անձնական պատասխանատվության վրա, որը հիմնվում է ոչ թե ներքին համոզմունքների և սկզբունքների, այլ արտաքին վերահսկողության վրա:

Այսպիսով, ոստիկանական մշակույթի յուրահատկությունները և կառավարակազմակերպչական թույլ կողմերը էապես անդրադառնում են ոստիկանների անձնային դրսևորումների, վարքագծի վրա: Այդ են փաստում նաև ԵԱՀԿ անկախ խորհրդատուների՝ ՀՀ ոստիկանության ոլորտում առկա կարիքների ուսումնասիրման տվյալները [14]:

Վերոնշյալ և շատ այլ գործոններ հրահրում են ոստիկանական միջավայրում բարոյահոգեբանական անառողջ մթնոլորտի ձևավորումը, խոչնդոտում են ոստիկանի՝ իր աշխատանքից բավարարված լինելուն, դառնում են կադրերի արտահոսքի պատճառ և այլն: Մասնագիտական մոտիվացիային, աշխատանքի հանդեպ դրական վերաբերմունքին խոչընդոտող գործոնների փոխհատուցման մեջ մեծ դեր ունի հոգեբանորեն անվտանգ մասնագիտական միջավայրի ձևավորումը, որը ենթադրում է գործունեության սուբյեկտների միջև միջանձնային այնպիսի հարաբերությունների ձևավորում, որի դեպքում մասնակիցների մոտ առաջանում են պատկանելիության, վտանգից և բռնությունից պաշտպանվածության, բավարարվածության և հուսալիության զգացումներ, ամրապնդվում է հոգեբանական առողջությունը [38; 114]:

Այսպիսով, ներգրավված դիտման արդյունքները հիմք են տալիս ենթադրելու, որ ոստիկանի մասնագիտական միջավայրը բավականաչափ առողջ և բարենպաստ չէ անձի նորմալ գործառնության համար: Ոստիկանի գործունեությունը հիմնականում չի ընթանում անձի համար հոգեբանորեն անվտանգ միջավայրում՝ կապված ոչ միայն գործառնության պարտականությունների իրականացման պայմանների օբյեկտիվ բարդության և արտակարգության, միջանձնային հարաբերությունների յուրատիպության, մասնագիտական միջավայրի բարոյահոգեբանական մթնոլորտի, այլև ոստիկանի հանդեպ հասարակության վերաբերմունքի հետ: Այս ամենը որոշակի ազդեցություն է գործում ոչ միայն ոստիկանի անձի ներդաշնակ զարգացման և մասնագիտական ինքնիրացման գործընթացի, այլև հասարակության մեջ նրա կերպարի ձևավորման վրա:

Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության և մասնագիտական միջավայրի դիտարկման հիման վրա կարելի է առանձնացնել այդ գործունեության հիմնական

բնութագրերը և հատկությունները ներառող բաղադրիչներ և դրանց ազդեցության ներքո դրսևորվող ոստիկանի անձնային մի շարք առանձնահատկությունները: Այսպես, կարելի է առանձնացնել.

1) Իրավական–հոգեբանական բաղադրիչը ներառում է ոստիկանի գործունեության այն առանձնահատկությունները, որոնք պայմանավորված են նրա աշխատանքի իրավական կանոնակարգմամբ, իշխանական լիազորություններով, աստիճանակարգվածությամբ, գաղտնագործունեությամբ և այլն: Այս առանձնահատկությունները նպաստում են ոստիկանի մոտ այնպիսի անձնային որակների դրսևորմանը, ինչպիսիք են պատասխանատվությունը, բարեխղճությունը, կարգապահությունը, կատարողականությունը, ինչպես նաև դոմինանտությունը, ավտորիտարությունը, պահպանողականությունը, կազմակերպչական մտածելակերպը, զգուշավորությունը, կասկածամտությունը և այլն:

2) Բարոյահոգեբանական բաղադրիչը ներառում է ոստիկանի մասնագիտական գործունեության այն բնութագրերը, որոնք պայմանավորված են նրա աշխատանքի բարոյական բեռնվածությամբ, բարձր պատասխանատվությամբ, բարոյական կոնֆլիկտների առկայությամբ, աշխատանքում միջոցների և նպատակների հարաբերակցության հարցով և այլն: Այս առանձնահատկությունները նպաստում են ոստիկանի մոտ այնպիսի որակների դրսևորմանը, ինչպիսիք են պատասխանատվությունը, անձնազոհությունը, արժանապատվությունը, նվիրվածությունը, այլասիրական կողմնորոշումները, ինչպես նաև ցինիզմը, դաժանությունը, անտարբերությունը, երեսպաշտությունը և այլն:

3) Սոցիալ-հոգեբանական բաղադրիչը, ներառելով ոստիկանի աշխատանքի հետևյալ բնութագրերը՝ գործունեության իրականացման հրապարակայնությունը և մշտական վերահսկողությունը, հաղորդակցման յուրատիպությունը, կոնֆլիկտայնությունը, յուրատիպ մասնագիտական միջավայրը, սոցիալական մեկուսացումը, աշխատանքի վարկանիշը և կերպարը և այլն, նպաստում է ոստիկանի մոտ այնպիսի որակների դրսևորմանը, ինչպիսիք են շփվողականությունը, զսպվածությունը, կազմակերպչական որակները, ինչպես նաև անհանդուրժողականությունը, կոպտությունը, անտարբերությունը, սառնասրտությունը, օտարվածությունը, ագրեսիվությունը և այլն:

Անցկացված հետազոտության արդյունքում ստացված տվյալները, թեև կարիք ունեն հետագա առավել համակարգված դիտարկման, թույլ են տալիս ընդհանուր պատկերացում կազմել խնդրո առարկայի վերաբերյալ, առաջ քաշել մի շարք դրույթներ, որոնք կարող են որոշել հետագա հետազոտությունների ուղղությունը:

Այսպիսով, հիմնվելով գրականության, նորմատիվ-իրավական ակտերի վերլուծության, ինչպես նաև ոստիկանի աշխատանքային գործընթացի և վարքի ներգրավված դիտման միջոցով ստացված տվյալների վրա, իրականացվել է ոստիկանի մասնագիտական գործունեության յուրահատկությունների հոգեբանական վերլուծություն:

Ի մի բերելով հետազոտության արդյունքում ստացված տեսական և փաստական նյութը՝ պարզ է դառնում, որ ոստիկանի մասնագիտական գործունեության մեջ առկա են տարաբնույթ իրարամերժ գործոններ: Վերջիններս, հանդես գալով որպես ոստիկանի գործունեության վրա ներազդող՝ մասնագիտական միկրոմիջավայրի (մասնագիտության պահանջներ, գործունեական նորմեր, մասնագիտական մշակույթ և այլն), և ավելի լայն՝ հասարակական սոցիալ-հոգեբանական մակրոմիջավայրի (տվյալ հասարակության մեջ տիրող սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտը և արժեհամակարգը, սոցիալական ակնկալիքները, դիրքորոշումները, պատմական պատկերացումները և այլն) պահանջների անհամատեղելիության արդյունք, որոշում են ոստիկանի անձի զարգացման սոցիալ-հոգեբանական իրավիճակը՝ վճռորոշ ազդեցություն գործելով նրա անձնային առանձնահատկությունների դրսևորման վրա: Անդրադառնանք այդ իրարամերժ գործոններից հիմնականներին.

- նորմատիվ-իրավական կանոնակարգումը և գործունեության ինքնակառավարումը, ինքնավարությունը, որոշակի տակտիկական ազատությունը,

- կյանքի համար մշտական վտանգի, ռիսկի գործոնի առկայությունը և ինքնապահպանման անհրաժեշտությունը,

- իշխանության, հարկադրանքի տարբեր միջոցների տիրապետումը և ուժի նվազագույն գործադրման պահանջը,

- գործունեության վրա արտակարգ պայմանների կառուցողական կամ ապակառուցողական ազդեցությունը, որոնք կարող են ակտիվացնել կամ արգելակել առանձին հոգեկան գործընթացները,

- գերզբաղվածությունը, գերծանրաբեռնվածությունը և արագ արձագանքելու, մշտապես հասանելի լինելու պահանջը,
- սոցիալական վերահսկողությունը, գործունեության հրապարակայնությունը և գործունեության գաղտնիությունը, հասարակության համար որոշ անմատչելիությունը,
- գործունեական նորմերի և անհատական նորմերի միջև անհամապատասխանությունները (ներքին կոնֆլիկտ, պայքար մասնագիտական պարտքի և անձնական ցանկությունների, հնարավորությունների միջև),
- աշխատանքի արդյունքին միտված մոտեցումը, երբ աշխատանքի կատարման միջոցների միջև խտրականություն չի դրվում, և գործընթացային մոտեցումը, որը կարևորում է միջոցների ընտրականությունը,
- աշխատանքի առարկայի՝ այլ մարդու հանդեպ սուբյեկտ-օբյեկտային կամ սուբյեկտ-սուբյեկտային մոտեցման կիրառում,
- բազմաթիվ, տարատեսակ մարդկանց հետ հաղորդակցվելու անհրաժեշտությունը և սոցիալական կապերին ընտրողաբար մոտենալու, որոշ առումով սահմանափակելու պահանջը,
- բազմաթիվ մարդկանց հետ մասնագիտությամբ պարտադրված ակտիվ հաղորդակցումը և սեփական ցանկությամբ հաղորդակցման մեջ մտնելու կամ չմտնելու հնարավորությունից զրկված լինելը,
- մասնագիտական փոխհարաբերությունների միջդերային և միջանձնային մակարդակների հակադրությունը,
- իրականացրած գործունեության սոցիալական արժեքի ու կարևորության գիտակցումը և հանրության կողմից չհասկացված, չգնահատված լինելու զգացումը,
- աշխատանքի և կյանքի մնացած ոլորտների հակադրում, երբ մասնագիտությամբ տարվելով՝ մարդը սահմանափակում է իր անձնային տարածքը,
- մասնագիտական գործունեության, մասնագիտական հանրույթի և հասարակության կողմից ուստիկանին ներկայացվող իրարամերժ, հակասական պահանջները և բախվող ակնկալիքները,
- գործունեության նախկին, ավանդական և նոր մոտեցումների, պահանջների միջև հակասություններ և այլն:

Ոստիկանի գործունեությանը բնորոշ այս և այլ իրարամերժ գործունեերը խոչընդոտներ են առաջացնում նրա մասնագիտական կայացման գործընթացում՝ բերելով մասնագիտական ձևախեղումների: Հետևելով Է.Ֆ.Ջեյերին, ով նկարագրում է մասնագիտական ձևախեղումների կազմը [71], այլ հեղինակների [117] և հիմնվելով անցկացված հետազոտության տվյալների վրա՝ կարելի է փաստել, որ հետազոտված ոստիկանների մոտ առկա են մասնագիտական ձևախեղումների մի շարք հատկանիշներ.

ա) ավտորիտարություն (փոխազդեցության միանձնյա կառավարում, անվերապահ ենթարկում վերադասներին, ստորադասների հանդեպ գերիշխում, հարաբերությունների աստիճանակարգում, կարգավիճակի ընդգծում, կարգավիճակի փոփոխությունների նկատմամբ զգայունություն, իշխանության պահանջմունքի բավարարում և այլն),

բ) դոմինանտության հակում (մասնագիտական հաղորդակցման մեջ նախաձեռնության ստանձնում, միջանձնային հարաբերությունների վերահսկողություն, գործունեության սուբյեկտների ճնշում և այլն),

գ) պահպանողականություն (ազդեցության կարծրատիպային հնարքների կիրառում, կաղապարային մտածելակերպ, զգուշավորություն բարեփոխումների հանդեպ, անճկունություն, ինքնազարգացման, ինքնիրացման դժվարություններ և այլն),

դ) անտարբերություն (հուզական այրում, հուզական չորություն, էմպաթիայի և տոլերանտության ցածր մակարդակ և այլն),

ե) ագրեսիվություն (պատժի, հարկադրանքի այլ մեթոդների հաճախակի գործածում, քողարկված և բացահայտ դաժանություն և այլն),

զ) դերային էքսպանսիոնիզմ (խորասուզում մասնագիտության մեջ, մասնագիտական դերի տեղափոխում կյանքի այլ ոլորտներ և այլն),

է) սոցիալական երեսպաշտություն (սոցիալապես կարևոր դրդապատճառների ընդգծում, խրատաբանություն, իրական զգացմունքների և վերաբերմունքի կեղծում և այլն),

ը) վարքային տրանսֆեր (վերադաս ղեկավարության, ինչպես նաև գործունեության սուբյեկտների՝ իրավախախտների հետ նույնացում, նրանց որոշ վարքաձևերի, խոսքի առանձնահատկությունների, հուզական հակազդումների յուրացում և վերարտադրում և այլն),

թ) գերվերահսկողություն (հույզերի վերահսկում, լուրջ պատասխանատվությունից խուսափում, ինքնիրացման արգելակում և այլն) և այլ ձևերով:

Մասնագիտական ձևախեղումները կարող են պայմանավորված լինել.

- գործունեության իրականացման պայմանների բարդության, արտակարգության, լարվածության, բարձր պատասխանատվության, իշխանական լիազորությունների առկայության և օբյեկտիվ մի շարք այլ հանգամանքներով,

- մասնագիտական հաղորդակցման յուրատիպությամբ,

- կառավարակազմակերպչական առանձնահատկություններով, մասնագիտական միջավայրի և մասնագիտական հանրույթի բարոյահոգեբանական մթնոլորտով,

- գործունեությանը տրվող արտաքին և ներքին գնահատականով,

-մասնագիտության վարկանիշի հետ կապված §լուսապսակով!, մասնագետի տիպիկ անձնային որակների մասին պատկերացումներով և այլն:

Բացի այդ, ոստիկանի ավանդական դերի և առաքելության, աշխատանքի կատարման միջոցների բարեփոխումների, նրան ներկայացվող նոր պահանջների, ինչպես նաև հանրային արժեքների փոփոխությունները և մի շարք այլ գործոններ ազդում են ոստիկանների՝ իրենց մասնագիտական կարգավիճակի ընկալման վրա՝ պատճառ դառնալով մասնագիտական ձևախեղումների:

Ոստիկանի գործունեությանը բնորոշ այդ իրարամերժ գործոնները և դրանց հետևանքով առաջացած ձևախեղումները խոչընդոտներ են առաջացնում ոստիկանի մասնագիտական կայացման գործընթացում և բացասաբար են անդրադառնում ոստիկանի՝ իր մասնագիտության հանդեպ վերաբերմունքի, նրա հոգեբանական անվտանգության ապրման սուբյեկտիվ գնահատականի, անձի ներդաշնակ զարգացման, առհասարակ մասնագիտական կենսագործունեության մեջ ոստիկանի ինքնիրացման գործընթացի վրա՝ հանգեցնելով գործունեության հուսալիության նվազման, մասնագիտության կերպարի աղավաղման և անցանկալի այլ հետևանքների:

Ամփոփելով անցկացված հետազոտության արդյունքները՝ կարելի է փաստել, որ ոստիկանը իբրև պաշտոնատար անձ բնութագրվում է մի շարք հատկանիշներով, որոնք ձևավորվում և դրսևորվում են նրա մասնագիտական կայացման գործընթացում մասնագիտական գործունեության ազդեցության ներքո: Այդ որակներն են պատասխա-

նասովությունը, սոցիալականացման բարձր աստիճանը, վարքի նորմատիվությունը և կոնվենցիոնալությունը, ինքնուրույնությունը, դիմացկունությունը, առնականությունը, հուզական կայունությունը, բարձր ինքնավերահսկողությունը, դոմինանտությունը, ավտորիտարությունը, անճկունությունը, կասկածամտությունը, ագրեսիվությունը, կոմունիկատիվ տոլերանտության և էմպաթիայի ցածր մակարդակը, սոցիալական մեկուսացածությունը և օտարվածությունը և այլն:

Ի մի բերելով տարբեր մեթոդիկաներով անցկացված՝ ոստիկանի անձի հետազոտության արդյունքները՝ պարզ է դառնում, որ ուսումնասիրված ոստիկաններն աչքի են ընկնում անհատական հոգեբանական նմանատիպ դրսևորումներով: Ոստիկանի անձնային առանձնահատկությունների ձևավորման և դրսևորման վրա վճռորոշ ազդեցություն կարող են ունենալ հետևյալ գործոնները.

- ոստիկանի մասնագիտությունը ընտրում են որոշակի տիպի մարդիկ, որոնց մասնագիտության ընտրության շարժառիթները համընկնում են,
- ոստիկաններին՝ ծառայության ընդունման նախնական ընտրության համակարգը, որն ուղղված է որոշակի անձնային գծեր ունեցող անհատների ընտրությանը,
 - մասնագիտական կրթության և պատրաստականության գործընթացը,
 - մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունները և դրա իրագործման բուն գործընթացը, որոշակի ծառայողական փորձի առկայությունը,
 - մասնագիտական միջավայրի և մասնագիտական հանրույթի ներգործությունը,
 - մասնագիտության վարկանիշի հետ կապված չլուսապսակը, ոստիկանի դերի և առաքելության, տիպիկ անձնային որակների մասին պատկերացումները,
 - տվյալ հասարակության՝ ոստիկանին ներկայացրած պահանջների և ակնկալիքների համակարգը, որը ունի Ֆազգային դիմանկար:

Թվարկված գործոնների համալիր ազդեցության ներքո ձևավորվում է ուրույն մասնագիտական ենթամշակույթ, որը ոստիկաններին առանձնացնում է որպես որոշակի սոցիալ-հոգեբանական յուրահատկություններով բնորոշվող խումբ: Այդ գործընթացում ոստիկանների մոտ ձևավորվում, ամրապնդվում և դրսևորվում են որոշակի նման անձնային բնութագրեր:

ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Այսպիսով, տեսական և փորձարարական հետազոտությունների արդյունքների հիման վրա կարելի է կատարել հետևյալ եզրակացությունները.

1. Ոստիկանի մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այդ գործունեությանը հատուկ են տարաբնույթ իրարամերժ գործոններ, որոնք ոստիկանի գործունեության վրա ներազդող մասնագիտական միկրոմիջավայրի և հասարակական սոցիալ-հոգեբանական մակրոմիջավայրի պահանջների անհամատեղելիության արդյունք լինելով՝ խոչընդոտներ են առաջացնում ոստիկանի մասնագիտական կայացման գործընթացում և հանգեցնում են մասնագիտական ձևախեղումների՝ որոշակիորեն ազդելով ոստիկանի մասնագիտական ինքնիրացման գործընթացի վրա:

2. Ոստիկանի աշխատանքի առանձնահատկությունները սոցիալական իրողությունների, հանրային ակնկալիքների և դիրքորոշումների համակարգի հետ միասին որոշակի պահանջներ են ներկայացնում ոստիկանին՝ անդրադառնալով նրա՝ իբրև մասնագիտական գործունեության սուբյեկտի անձնային առանձնահատկությունների դրսևորման վրա: Աշխատանքի յուրատիպության, ոստիկանին ներկայացվող պահանջների, մասնագիտական պատրաստականության գործընթացի, ծառայողական փորձի, մասնագիտական հանրույթի և միջավայրի, ինչպես նաև ոստիկանի դերի և առաքելության, տիպիկ անձնային որակների մասին պատկերացումների և այլ գործոնների համալիր ազդեցության ներքո ձևավորված ուրույն մասնագիտական ենթամշակույթը ոստիկաններին առանձնացնում է որպես որոշակի սոցիալ-հոգեբանական յուրահատկություններով բնորոշվող խումբ:

3. Գիտական շրջանառություն ներմուծված էմպիրիկ նյութը վկայում է, որ ուսումնասիրված ոստիկանների մոտ դրսևորվում են մի շարք անձնային հատկանիշներ, որոնք ձևավորվում և ամրապնդվում են նրանց մասնագիտական կայացման գործընթացում մասնագիտական գործունեության ազդեցության ներքո: Այդ որակներն են՝ պատասխանատվությունը, հուզական կայունությունը, բարձր ինքնավերահսկողությունը, ավտորիտարությունը, դոմինանտությունը, անճկունությունը, էմպաթիայի և

տողերանտության ցածր մակարդակը, ինքնիրացման ցածր մակարդակը, հուզական այրման բարձր մակարդակը և այլն: Ի լրումն սրա՝ ոստիկանների մոտ բացահայտված հուզական այրման բարձր մակարդակը վկայում է նրանց մոտ անձնային-մասնագիտական ձևախեղումների մասին: Ոստիկանների դրդապատճառային ոլորտը ունի կառուցողական ուղղվածություն և սոցիալապես հասուն է տվյալ գործունեության հուսալի իրականացման համար, թեև առկա են սոցիալական երեսպաշտության որոշ դրսևորումներ և աններդաշնակ կողմնորոշումներ:

4. Հետազոտված ոստիկանների մոտ բացահայտվել են մասնագիտական ձևախեղումներ, որոնք պայմանավորված են ոչ միայն աշխատանքի պայմանների օբյեկտիվ բարդությամբ և արտակարգությամբ, միջանձնային հարաբերությունների և մասնագիտական միջավայրի առանձնահատկություններով, այլև գործունեության արդյունավետությանը տրվող արտաքին և ներքին գնահատականի բնույթով, մասնագիտության կերպարով, աշխատանքի կատարման միջոցների, ոստիկանին ներկայացվող նոր պահանջների, նրա ավանդական դերի և առաքելության, հանրային արժեքների փոփոխություններով և այլ գործոններով: Այդ ձևախեղումները խոչընդոտում են ոստիկանի՝ իր մասնագիտական կարգավիճակի համապատասխան ընկալման, նրա հոգեբանական անվտանգության ապրման սուբյեկտիվ գնահատականի, առհասարակ մասնագիտական գործունեության մեջ անձի ինքնիրացման գործընթացի վրա:

5. Ոստիկանի մասնագիտական ինքնիրացումը որոշվում է նաև նրա կերպարով, որի բովանդակությունը և դրա ընկալման հոգեբանական նախադրյալները պայմանավորված են ոստիկանների անձնային և գործնական որակներով, ոստիկանին ներկայացվող պահանջներով, սոցիալական սպասելիքների ու պատկերացումների համակարգով և սոցիալ-հոգեբանական այլ գործոններով: Ոստիկանի՝ յուրահատուկ միտումներով ձևավորված կերպարում գերակայում են բացասական հուզական գնահատականները և կարծրատիպային բնութագրումները, որոնք հիմնականում կախված են ոստիկանի՝ մասնագիտական հաղորդակցման գործընթացում դրսևորվող անձնային որակներից: Ոստիկանի աուտոստերեոտիպը, չնայած ընդհանուր դրական միտմանը, արտացոլում է ոստիկանի բացասական ինքնընկալումը՝ վկայելով նրա մասնագիտական ինքնիրացման գործընթացի խաթարման մասին:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Ոստիկանության՝ արդի չափանիշներին համահունչ կատարողական իշխանության նոր տիպի կայացման գործընթացը, հիմնվելով հանրության նպաստարկման՝ հայեցակարգի վրա, էական փոփոխություններ է ենթադրում ոստիկանության գործելակերպում՝ բոլորովին նոր պահանջներ ներկայացնելով ոստիկանին: Հիմնվելով անցկացված հետազոտության արդյունքների վրա, ինչպես նաև հաշվի առնելով ոստիկանության առջև ծառայած արդի մարտահրավերներին հրատապ արձագանքելու անհրաժեշտությունը՝ փորձել ենք ուրվագծել գիտագործնական մի շարք առաջարկներ՝ ուղղված ոստիկանի գործունեության հուսալիության բարձրացմանը, նրա կերպարի շտկմանը և այդ ոլորտին առնչվող այլ խնդիրների լուծմանը:

Ասվածը հաշվի առնելով՝ անհրաժեշտ և նպատակահարմար կլինի ՀՀ ոստիկանության համակարգում կազմավորել հոգեբանական բնույթի համակարգված և հետևողական աշխատանքներ իրականացնող հատուկ ծառայություն, որը կզբաղվի ոստիկանի մասնագիտական գործունեության հոգեբանական ապահովման և ուղեկցման արդի խնդիրների հետազոտության և լուծման հարցերով: Հոգեբանական ծառայության գործառնության համար կարելի է նախանշել աշխատանքների հետևյալ հիմնական ուղղությունները.

1. Մասնագիտական ընտրության արդի համակարգի մշակում և ներդնում, որը ենթադրում է կատարելագործել ոստիկանությունում պաշտոնի հավակնող թեկնածուների հետազոտման, հավաքագրման, ուսուցման և առաջխաղացման ընթացակարգերը: Ներդնելով մասնագիտական-հոգեբանական ընտրության համակարգ՝ հնարավոր կլինի ավելի արդյունավետ գնահատել ոստիկանության ուսումնական հաստատություններն ավարտած կամ նոր պաշտոնի նշանակվող թեկնածուների մասնագիտական-հոգեբանական պիտանիությունը՝ որոշելու կոնկրետ պաշտոնի պահանջներին տվյալ անձի հոգեբանական համապատասխանությունը: Նպատակահարմար է նաև համակարգված աշխատանք տանել մասնագիտական կողմնորոշման՝ մասնագիտական տեղեկատվության, խորհրդատվության և մասնակի փստորոշման ուղղությամբ՝ օգնե-

լով երիտասարդներին կողմնորոշվել մասնագիտության ընտրության հարցում, հստակ պատկերացում կազմել ուստիկանի մասնագիտության վերաբերյալ:

2. Գործունեության հոգեբանական ապահովում, որը ենթադրում է աշխատանքի հոգեբանական ուղեկցում և աջակցություն՝ նպաստելով աշխատանքում ուստիկանի անձի հոգեբանական ներուժի բարձրացմանը և լիարժեք իրացմանը: Մասնագիտական գործունեության հոգեբանական ուղեկցումը ենթադրում է ավստորոշել և բացահայտել աշխատակիցների հոգեբանական ինքնագագացողությունը, անձնային-մասնագիտական ձևախեղումները, աշխատանքին հարմարման նորմալ գործընթացից շեղումները, աշխատունակության և նյարդահոգեկան լարվածության մակարդակները, տարբեր հոգեվիճակների առկայությունը և այլն: Այդ ամենի ավստորոշման հիման վրա հնարավոր կլինի հարկ եղած դեպքում աշխատակիցներին մասնագիտական հոգեբանական օգնություն ցուցաբերել՝ հոգեշտկողական աշխատանքներ տանելով հնարավոր հոգետրավմատիկ և սթրեսային իրավիճակների հաղթահարման, հոգեբանական կայունության մակարդակի բարձրացման, հոգեկան առողջության պահպանման և վերականգնման և այլ ուղղություններով:

3. Հոգեբանամասնագիտական պատրաստականության կազմակերպում, ինչը թույլ կտա որակապես բարձրացնել ուստիկանության աշխատակիցների արհեստավարժության մակարդակը: Ուստիկանության ուսումնական հաստատություններում ուսումնական և վերապատրաստման դասընթացներում հարկավոր է մշակել և ներդնել սոցիալ-հոգեբանական, բարոյահոգեբանական համալիր պատրաստականության ծրագրեր՝ ուղղված այնպիսի գիտելիքներով, հմտություններով և կարողություններով ապահովելուն, որոնք թույլ կտան աշխատանքում կիրառել հոգեբանական գիտելիքների վրա հիմնված միջամտության հնարքներ՝ հաշվի առնելով սոցիալական իրողությունները և հոգեբանական իրականությունը: Հոգեբանամասնագիտական պատրաստականությունը ենթադրում է նաև մասնագիտական կարևոր որակների ավստորոշում և մարզում, որոնցից են հատկապես իմացական, հուզականային, արժեքադրդապատճառային, հաղորդակցական ոլորտների որակները: Գործնական մեծ նշանակություն ունեն արտակարգ պայմաններում ծառայություն իրականացնելու հոգեբանական պատրաստականության, հոգեբանական կայության, հոգեհուզական ինքնակառավար-

ման և ինքնակարգավորման, մասնագիտական ձևախեղումների կանխարգելման և շտկման, հաղորդակցական և կոնֆլիկտային բանիմացության և այլնի ձևավորման և զարգացման խնդիրները: Այս և այդ ոլորտի այլ խնդիրների լուծմանը կարող է նպաստել հոգեբանական տրենինգների շարունակական անցկացումը՝ օգտագործելով գործունեության հուսալիության բարձրացմանը նպաստող վարժությունների և հնարքների համակարգ:

4. Կառավարակազմակերպչական բնույթի աշխատանքների իրականացում ուղղված աշխատանքի կազմակերպման արդյունավետության բարձրացմանը և հոգեբանորեն անվտանգ մասնագիտական միջավայր ստեղծելուն: Այստեղ մեծ նշանակություն ունեն հետևյալ գործոնները.

- աշխատանքային հարմարավետ և ապահով պայմանների ստեղծում,
- կոլեկտիվում բարոյահոգեբանական բարենպաստ մթնոլորտի ապահովում, կազմակերպչական առողջ մշակույթի և միջավայրի ձևավորում, ներկազմակերպչական և միջանձնային կոնֆլիկտների արդյունավետ կառավարում և այլն,
- կառավարչական հմտությունների զարգացում, անձնակազմի հոգեբանորեն գրագետ կառավարում՝ հաղթահարելով կառավարման կոշտ ստորակարգությունը, հրաժարվելով վարչահրամայական մեթոդների բացարձականացումից, մշակելով կառավարման ժողովրդավարական և մասնակցային հմտություններ, արժևորելով յուրաքանչյուր ծառայողին՝ իբրև անձնային անկրկնելի որակներով անհատի, վերանայելով հանցավորության դեմ պայքարի և ամեն գնով ցուցանիշներ ապահովելու քաղաքականությունը,
- աշխատակիցների աշխատանքի արդարացի և ժամանակին գնահատում,
- մասնագիտական որակավորման բարձրացման, ծառայողական առաջընթացի հեռանկարների ապահովում,
- մասնագիտական համապատասխան մոտիվացիայի ձևավորում, ինչը թույլ կտա բավարարել աշխատակիցների կարևոր պահանջմունքները ուստիկանությունում ծառայության միջոցով, նպաստել սոցիալապես հասուն դիրքորոշումների և արժեքային կողմնորոշումների զարգացմանը, ձևավորել մասնագիտության հանդեպ անձի այնպիսի վերաբերմունք, որ այդ գործը բավականություն պատճառի նրան, հաշվի առնել աշխա-

տակիցների պահանջմունքները, արժեքներն ու հետաքրքրությունները, ծառայողական գործունեության ընթացքում և դրանից դուրս կենսագործունեության լիարժեք պայմանների ապահովումը, աշխատակիցների ինքնիրացման հնարավորությունները և այլն:

5. Ոստիկանի գործունեության հուսալիության բարձրացման համար պետք է աշխատել ոստիկանի հանդեպ հանրության վստահության, նրա հեղինակության և վարկանիշի բարձրացման, գրավիչ կերպար ձևավորելու ուղղությամբ: Այդ աշխատանքները նպատակահարմար է տանել ոստիկանի՝ հիմնովին նոր կարծրատիպ ստեղծելու ուղղությամբ՝ շեշտելով այն գաղափարը, որ արդի ոստիկանության գործունեությունը հիմնվում է ժողովրդի սոցիալական սպասարկման հայեցակարգի վրա, միաժամանակ ջնջելով ուժային, պատժիչ համակարգին պատկանելիության շեշտադրումը, որտեղ ոստիկանը ներկայանում է առավելապես հսկչի կերպարով: Ընդ որում, ոստիկանության նոր կերպարը չպիտի հակասի հասարակության ավանդույթներին, այլ պետք է արտացոլի դրա կարևոր արժեքները, պահանջմունքները, հետաքրքրությունները և ակնկալիքները: Հանրության հետ կառուցողական փոխհարաբերությունների հաստատման, ոստիկանի դրական կերպարի ձևավորման գործում արդյունավետ կարող է լինել ոստիկանի աշխատանքում սուբյեկտ-սուբյեկտային մոտեցման կիրառումը՝ պահպանելով անաչառությունը և չնսեմացնելով գործունեության օբյեկտի՝ այլ մարդու հոգեբանական արժեքը, միաժամանակ պաշտպանելով սեփական անձը բարոյական և հոգեբանական գերբեռնումներից: Ոստիկանի դրական կերպարի կերտման ռազմավարությունը պահանջում է նրա մոտ զարգացնել անձնային այնպիսի որակներ, ինչպիսիք են էմպաթիան, հաղորդակցման հմտությունները, բարեվարքությունը, ճկունությունը, ոգեկանությունը՝ որպես տոլերանտ դիրքորոշումների ձևավորման հիմք, ներքին համոզմունքների և սկզբունքների վրա հիմնված պատասխանատվությունը և այլն: Բացի այդ, պետք է մղել ոստիկանին մշտական ինքնազարգացման և ինքնակատարելագործման: Կարևոր նշանակություն ունի նաև քաղաքացիների աչքի առաջ ծառայություն իրականացնող ոստիկանի արտաքին տեսքը, համազգեստի գրավչությունը և պատշաճ վիճակը՝ ապահովելով այսպես կոչված ներկայացուցչական կողմը:

Ոստիկանի կերպարի ձևավորման գործում կարևոր է հաշվի առնել հանրային կարծիքը՝ որպես դրա գործունեության գնահատման հիմնական չափանիշ: Ոստի

պետք է պարբերաբար անցկացնել հանրային կարծիքի գիտականորեն հիմնավորված հարցումներ, ինչը թույլ կտա պարզել ոստիկանության գործառնության մեջ առկա խնդիրները, իմանալ քաղաքացիների ակնկալիքները և պահանջները, և դրանք հաշվի առնելով՝ բարելավել ոստիկանի աշխատանքը, ձևավորել փոխադարձ վստահության և հարգանքի մթնոլորտ: Նպատակահարմար կլինի ոստիկանի դրական կերպարի ձևավորման և շտկման հետևողական տեղեկատվական քաղաքականության իրականացում՝ օգտագործելով ՁԼՄ-ները՝ որպես ոստիկանության մասին հանրային կարծիքի ձևավորման արդյունավետ գործիք: Ընդ որում, պետք է ձևավորել ոստիկանի հնարավորինս օբյեկտիվ կերպար՝ կարևորելով հանրության տեղեկացվածությունը ոստիկանության գործունեության որոշ յուրահատկությունների, իրավասությունների, նպատակների, արդյունքների և այլնի վերաբերյալ: Կարևոր նշանակություն ունի նաև հանրությանը հասարակական կարգի պահպանման գործին ներգրավելը՝ աշխատելով բնակչության իրավագիտակցության բարձրացման ուղղությամբ, ինչը կնպաստի ոստիկանությանն աջակցելու կայուն դիրքորոշման ձևավորմանը, ոստիկան-քաղաքացի կառուցողական, արդյունավետ համագործակցության հաստատմանը:

Ոստիկանության և հանրության համակարգված և հետևողական ջանքերի շնորհիվ, հաշվի առնելով փոխակերպվող հասարակական կյանքի իրողությունները և հիմնվելով սոցիալական գործընկերության սկզբունքի վրա, կարելի է ստեղծել և պահպանել քաղաքակիրթ հասարակությանը հարիր արհեստավարժ ոստիկանի պատշաճ կերպար, ով հանրային բարձր հեղինակություն է վայելում:

Նախանշված առաջարկների, այս և այլ հիմնախնդիրների գիտական հետազա մշակումը և գործնականում կիրառումը, հիմնվելով հոգեբանական գիտության արդի նվաճումների և համաշխարհային առաջատար փորձի ուսումնասիրության, տեղայնացման և ներդրման վրա, հնարավորություն կտա ապահովել ոստիկանի աշխատանքի գիտական կազմակերպումը, բարձրացնել աշխատանքից բավարվածության մակարդակը, կօգնի ձևավորել դրական կերպար, նպաստել ոստիկանի անձի կայացմանը, անձի հոգեբանական ներուժի ակտիվացմանը, մասնագիտական կենսագործունեության մեջ լիարժեք ինքնիրացմանը, և իբրև վերջնական արդյունք՝ բարձրացնել ոստիկանի գործունեության հուսալիությունը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Աղուզումցյան Ռ.Վ., Ստեփանյան Ռ.Ռ. Մասնագիտական հոգեբանական ընտրություն (դասախոսություն), Երևանի համալսարանի հրատ., Եր.- 1988, 24 էջ:
2. Աճառյան Հր. Հ. Հայերեն արմատական բառարան, Գ հատոր, Երևանի համալսարանի հրատ., Եր. - 1977, 636 էջ:
3. Անտոնյան Ս.Ա. Գործունեության արդյունավետությանը նպաստող անձնային գործոնների և դրդապատճառների փոխալսման ավորվածության առանձնահատկությունները (ՀՀ ԶՈՒ սպայահրամանատարական կազմի օրինակով). Հոգեբան. գիտ. թեկ.....ատենախոս. սեղմագիր: Եր., 2013, 26 էջ:
4. Առաքելյան Ա. Իրավապահ մարմինների աշխատակիցների սոցիալական ինտելեկտի և անձնային բնութագրիչների կապերի առանձնահատկությունները // §Բանբեր Երևանի համալսարանի, §Փիլիսոփայություն, Հոգեբանություն՝ 134.4, Եր., 2011թ., էջ 69-76
5. Ավանեսյան Հ.Մ. Փորձարարական հոգեբանություն / Ուսումնական ձեռնարկ, Եր., Էդիթ-Պրինտ հրատ., 2010. - 288 էջ, էջ 126-134:
6. Ավանեսյան Հ.Մ. Հոգեդիագնոստիկ չափորոշիչների կիրառումը մասնագիտական պիտանելիության գնահատման գործընթացում // §Փորձարարական հետազոտությունները հոգեբանությունում՝ գիտական հոդվածների ժողովածու /Ընդ. խմբ.՝ Հ.Մ.Ավանեսյան - Եր.: Էդիթ Պրինտ, 2012. -160 էջ, էջ 11-17
7. Ավետիսյան Ք.Ս. Անձի ինքնավերաբերմունքի ձևավորման սոցիալ-հոգեբանական օրինաչափություններն ու առանձնահատկությունները. Հոգեբան. գիտ. թեկ... ատենախոս. սեղմագիր: Եր.: 2012, 24 էջ:
8. Բեջանյան Ա.Մ. Գործարար միջավայրում կոնֆլիկտների ծագման և հաղթահարման յուրահատկությունները. Հոգեբան. գիտ.թեկ..... ատենախոս. սեղմագիր: Եր.: 2012, 24 էջ:
9. Գալստյան Ա.Հ. Ժամանակի գնահատման անձնային առանձնահատկութ-

յունները տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ազդեցության ներքո:
Հոգեբան. գիտ. թեկ... ատենախոս. սեղմագիր: Եր.: 2013, 27 էջ:

10. Գրին Է. Հոգեբանությունը իրավապահ գործունեությունում. - Եր.: Զանգակ – 97, -2007.- 144 էջ:
11. Երևան քաղաքում ոստիկանություն-հասարակություն համագործակցության գնահատմանն ուղղված հասարակական կարծիքի հարցման արդյունքներն ամփոփող զեկույց //ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակ
[//http://www.osce.org/hy/yerevan/68210](http://www.osce.org/hy/yerevan/68210)
12. Լոքյան Ա.Բ. Կառավարիչների հուզական այրման համախտանիշի դրսևորման պայմանավորվածությունը կազմակերպական գործոններով //§Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդի հիմնախնդիրները՝ IV միջազգային գիտաժողովի նյութեր. – Եր.: Էդիթ Պրինտ հրատ., 2013թ. – 455 էջ, էջ 81-83:
13. Խաչատրյան Ն.Գ. Ոգեկանության ձևավորման և դրսևորման հոգեբանական գործոնները: Հոգեբան. գիտ.թեկ..... ատենախոս. սեղմագիր: Եր., 2005, 22 էջ:
14. Կարիքների գնահատումն ուղղված ՀՀ ոստիկանության կողմից իրականացվող հասարակական կարգի պահպանության բարելավմանը. Ամփոփ զեկույց // Այենսոն Դ. Միացյալ Թագավորության (Բրամսհիլ) Ոստիկանական ծառայությունների բարելավման ազգային գործակալություն, ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակ, Եր., 2010:
15. §Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանն առընթեր Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության գործունեության ոլորտում 2010-2011թթ. բարեփոխումների ծրագրի հայեցակարգին հավանություն տալու մասին՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության թիվ 354-Ն որոշում, 01.04.2010թ. [//www.irtek.am/views/act.aspx?aid=53265](http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=53265)
16. ՀՀ մարզերում ոստիկանություն-հասարակություն համագործակցության գնահատմանն ուղղված հասարակական կարծիքի հարցման արդյունքներն ամփոփող զեկույց // ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակ // <http://www.osce.org/hy/yerevan/68208>

17. Հակոբյան Ա. Անձի ինքնիրականացման հիմնահարցի ըմբռնման շուրջ//
§Բանբեր Երևանի համալսարանի, §Փիլիսոփայություն, Հոգեբանություն/
133.4, Եր., 2011թ., էջ 66-71
18. Հակոբյան Ն.Ռ. Մարգինալության դրսևորման յուրահատկությունները
փոխակերպվող հասարակությունում /սոցիալ-հոգեբանական վերլուծություն/.
Հոգ. գիտ. դոկտ. ատեն. /19.00.03/- Եր., 2004.- 288 էջ:
19. Հակոբյան Ն.Ռ., Վարդանյան Ա. Անձի սոցիալական կարգավիճակի
արժեզրկման պայմանների տեսական վերլուծություն // Մանկավարժության և
հոգեբանության հիմնախնդիրներ. Միջբուհական կոնսորցիումի գիտական
հանդես № 2, Եր.: Զանգակ, 2012, 176 էջ: էջեր 73-82
20. §Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության կարգապահական
կանոնագիրքը հաստատելու մասին՝ ՀՀ օրենք, 11.04.2005թ.
21. Ղազարյան Ի. Ա. Քաղաքական գործչի վերաբերյալ պատկերացումները՝
որպես քաղաքական իմիջի ձևավորման գործոն: Հոգ. գիտ.թեկ. ատենախոս.
սեղմագիր: Խ.Աբովյանի անվ. ՀՊՄՀ, Եր., 2014, 23 էջ:
22. Մկրտումյան Մ.Պ. Արտակարգ իրավիճակների հոգեբանության կանխարգել-
ման և վերականգնողական հիմնախնդիրները: Ուս. ձեռնարկ. - Եր.:
Զանգակ-97, 2008.- 320 էջ:
23. Նալչաջյան Ա.Ա. Անձ, խմբային սոցիալականացում և հոգեբանական
ադապտացիա. - Եր.: ՀՍՍՀ ԳԱ հրատ., 1985, 265 էջ:
24. Ոստիկանության անձնակազմի բարեվարքությունը (Ձեռնարկ) // ԵԱՀԿ
Երևանյան գրասենյակ: - Եր.: Ասողիկ, 2013, 544 էջ:
25. §Ոստիկանությունում ծառայության մասին՝ ՀՀ օրենք, 03.03.2002թ.
26. Ոստիկանության հաշվետվողականությունը ՀՀ-ում. Զեկույց //§Իրավական
հետազոտությունների նորարարական կենտրոն, ԵԱՀԿ Երևանյան
գրասենյակ, Եր., 2010: <http://www.osce.org/hy/yerewan/68199>
27. §Ոստիկանության մասին՝ ՀՀ օրենք, 16.04.2001թ.
28. Պապոյան Վ.Ռ. Անձի գործունեության հուսալիությունն ապահովող տոլե-
րանտ դրսևորումները /էջ 106-112/ //Անձի հոգեբանական անվտանգության

- հիմնախնդիրը. Կոլեկտիվ մենագրություն: - Եր.: ԵՊՀ, 2009, 164 էջ:
29. Պետրոսյան Մ., Ջավադյան Ա., Ամիրյան Դ. Անձը և պաշտոնը/ Պետրոսյան Մ., Ջավադյան Ա., Ամիրյան Դ. - Եր.: Ֆեետական ծառայություն| հրատ., 2013 . -էջ 344:
 30. Սարգսյան Ռ.Հ., Սահակյան Ռ.Օ. Հայոց ոստիկանության պատմությունից. - Եր.: Հեղ. հրատ., 2013: Մաս 1.- 156 էջ:
 31. Ուղեցույց հասարակական կարգը պահպանելիս և հասարակական անվտանգությունն ապահովելիս բանակցություններ վարելու վերաբերյալ: Հավելված ՀՀ ոստիկանության պետի 27.09.2011թ. թիվ 2600-Ա հրամանի //ԵԱՀԿ երևանյան գրասենյակ: - Եր.: Ասողիկ, 2011, 39 էջ:
 32. Ուղեցույց հասարակական կարգի պահպանության մեջ ներգրավված ոստիկանության ստորաբաժանումների ծառայողների գործողությունների, զանգվածային անկարգությունների ժամանակ նրանց կողմից ֆիզիկական ուժի, հատուկ միջոցների և զենքի գործադրման: Հավելված ՀՀ ոստիկանության պետի 11.10.2011թ. թիվ 2760-Ա հրամանի // ԵԱՀԿ երևանյան գրասենյակ: - Եր.: Ասողիկ, 2011, 22 էջ:
 33. Абульханова-Славская К.А. Личность в процессе деятельности и общения. В кн. Психология личности. Т.2.Хрестоматия.-Самара: <БАХРАХ-М>, 1999.- с.301-330.
 34. Аванесян Г.М. Принципы построения системы психологической оценки и отбора персонала // Материалы IV международной конференции «Теоретические и прикладные проблемы современной психологии», Ереван: Изд. Эдит-Принт, 2011. с. 27-32.
 35. Аврамцев В.В. Психологическая характеристика оперативно-розыскной деятельности. // Психологическое обеспечение правоохранительной деятельности: проблемы и перспективы: Материалы межведомственной научно-практической конференции. – М.: Академия управления МВД России, 2008.- 216с. с. 9-12.
 36. Агапова Т.В. Информационная политика в системе мероприятий по формированию позитивного имиджа правоохранительных органов РФ (на материалах управления на транспорте МВД России по Центральному Федеральному Округу). Автореф. дисс. ... канд. полит. наук. М.: – 2012
[www.cheloveknauka.com/informatsionnaya-politika-v-sisteme-meropriyatiy-po-](http://www.cheloveknauka.com/informatsionnaya-politika-v-sisteme-meropriyatiy-po)

37. Агеев В.С., Базаров Т.Ю., Скворцов В.С. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров. – М.: Изд-во МГУ, 1986. – 124 с.
38. Амирян С.С., Мурадян Е.Б. Некоторые аспекты профессиональной деятельности и психологическая безопасность личности // «Փորձարարական հետազոտությունները հոգեբանությունում» գիտական հոդվածների ժողովածու /Ընդ. խմբ.՝ Հ.Մ.Ավանեսյան – Եր.: Էդիթ Պրինտ, 2012. – 160 էջ, էջ 103-109
39. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания психологии. - СПб.: Питер, 2001. -288с.
40. Андреева Г.М. Психология социального познания. Учеб. пособие. М.: Аспект-пресс, 2000. – 288 с.
41. Антонян Ю.М., Кудрявцев В.Н., Эминов В.Е. Личность преступника. – СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2004. – 366 с.
42. Антилогова Л.Н., Медведева Н.Л., Гудименко О.В. Психологическая природа, критерии и механизмы самоактуализации личности // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2006. - № 3(27). с.59-61.
43. Асриян Э.В. Миф как социально-психологический фактор формирования имиджа политического лидера: Автореф. дисс. канд. психол. наук. – Ереван, 2008, 20 с.
44. Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников ОВД: Учеб. пособие.- Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2000.- 141с.
45. Бабкина Н.А. Устойчивость сотрудника ОВД в сложных профессиональных ситуациях // Психопедагогика в правоохранительных органах.- 2007. - № 4 (31). с. 56-58.
46. Баязитов Р.Ф. Авторитарный стереотип: сущность и проявления в социальных взаимодействиях. Нижнекамск: Изд-во НМИ. 2006.- 175с.
47. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности.-СПб.: Речь,2004.-272с.
48. Богданов В.М. Психологические особенности профессионального мышления работника уголовного розыска. Лекция. Омск: Изд-во Омской высшей школы милиции МВД СССР, 1984.- 32 с.
49. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. — М.: Изд-во Моск. ун.-та, 1982. — 200 с.

50. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
51. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М: Информационно-издательский дом "Филинь", 1996. – 472 с.
52. Бондаренко Т.А. Психоаналитическое исследование стереотипа милиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – № 2 (26). С. 3-5.
53. Бондаренко Т.А. Психосемантический подход в исследовании социальных стереотипов правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 2 (33). С. 3-8.
54. Буданов А.В. Профилактика и преодоление профессиональной деформации сотрудников ОВД.// Актуальные вопросы психологического обеспечения работы с личным составом ОВД: Сборник. /Под общ.ред. В.Л.Кубышко.– М.: ЦОКР МВД РФ, 2009.– 144 с.
55. Васильев В.Л. Юридическая психология. - СПб.: Питер, 2002. – 656 с.
56. Веретенникова А. Е. Модель субъекта профессиональной коммуникации в сфере юриспруденции и правоохраны // Психопедагогика в правоохранительных органах.- 2008.- №3(34). с. 10-15.
57. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
58. Воронин Г.Л. Психологические аспекты практической направленности обучения оперуполномоченных подразделений по борьбе с экономическими преступлениями //Психологическое обеспечение правоохранительной деятельности: проблемы и перспективы: Материалы межведомственной научно-практической конференции. – М.: Академия управления МВД России, 2008.- 216с. с. 63-68.
59. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел РФ: Учебник /Под общ. ред. В.Я. Кикотя. - М.: ЦОКР МВД РФ, 2009.- 480с.
60. Гегамян Э.Б. Психологически значимые качества спасателей в системе профессиональной пригодности: Автореф. дисс. канд. психол. наук. – Ереван, 2008, 20 с.
61. Геворкян С. Р. Психологические механизмы оптимального взаимодействия госслужащих //Մանկավարժության և հոգեբանության հիմնախնդիրներ: Միջբուհական կոնսորցիումի գիտական հանդես № 1, Եր.: Զանգակ, 2012, 176 էջ: էջ 73-80
62. Гришин Е.В. Феномен восприятия и его влияние на электоральное поведение //

- Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». 2007, № 3.- М.: Изд-во МГОУ.– 400 с.
63. Грязнова О.С. Отношение жителей России к правоохранительным органам: обзор исследований последних лет // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2006. № 2 (82). С.32-46.
 64. Гудвин Дж. Исследование в психологии: методы и планирование. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 558 с.
 65. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.— М.: Московский психолого-социальный институт, 2007.— 432 с.
 66. Диетрич Дж.Ф. Как помочь подчиненным справиться со стрессом. // Вопросы борьбы с преступностью за рубежом. Выпуск 15. М., ГИЦ МВД СССР, 1991, 79 с.
 67. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности //Вопросы психологии. – 1984. - № 4. – с. 126-130.
 68. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. Учебник для вузов. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2011.- 320 с.
 69. Дубровина Т.М. Некоторые психологические особенности деятельности и личности инспектора дорожно-патрульной службы ГАИ // Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности ОВД. Сборник научных трудов. М.: Академия МВД СССР, 1985. - 135 с.
 70. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. М.: Академический проект Фонд Мир, 2005.- 336 с.
 71. Зеер Э.Ф Психология профессионального развития. Учеб. пособие. М.: Академия, 2006. – 240 с.
 72. Ильин М.В., Мельвиль А.Ю. Власть. //в кн. Райгородский Д.Я. Психология и психоанализ власти. Т.1. Хрестоматия.- Самара: Изд. Дом “БАХРАХ”, 1999. – 608 с., с.53-80.
 73. Калашникова Н.М. Имидж и семиотика народного костюма. <http://www.academim.org/art/kalashnikova1.html>
 74. Калюжный А.А. Психология формирования имиджа учителя. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 222 с.
 75. Камнева Е.В., Зеленкова А.В. Факторы риска профессионального «выгорания» сотрудников ОВД // «Научный портал МВД России», №4, 2009 г., с. 125-131.
 76. Караваев А.Ф., Скиданов Е.А. Профессиональное становление молодых

- сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 4 (39). С.32-39
77. Кара-Мурза С.Г. Советская цивилизация. От начала до наших дней. – М.: Алгоритм, Эксмо, 2008. – 1198с.
78. Кенджеми Дж. Использование лидером власти личного авторитета или власти законных полномочий. //в кн. Райгородский Д.Я. Психология и психоанализ власти. Т.2. Хрестоматия.- Самара: Изд. Дом “БАХРАХ”, 1999. – 576 с., с.155-166.
79. Китаев-Смык Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 2 (33). С. 41-50.
80. Климов Е. А. Психология профессионала. — М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. —400 с.
81. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону. §Феникс¹, 1996. - 512 с.
82. Климов Е.А. Введение в психологию труда. Учебник. М.: Культура и спорт; ЮНИТИ, 1998. - 350с.
83. Кон И.С. Социологическая психология. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999.—560 с.
84. Кондаков ИМ., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 158-164.
85. Коростилева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере.- СПб.: Изд-во §Речь¹, 2005.- 222с.
86. Котов Д.П., Шиханцов Г.Г. Психология следователя. Изд-во Воронежского ун-та, 1976. 119 с.
87. Кулагин Б.П. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984.- 216 с.
88. Лабунская В. А. и др. Психология затрудненного общения: Теория. Методы. Диагностика. Коррекция: Учеб. пособие.- М.: Издательский центр «Академия», 2001.- 288с.
89. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат,1975.- 340с.
90. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. - 439 с.
91. Мазаев Ю.Н. Роль СМИ в формировании общественного мнения о милиции <http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2005/07/31/00002174888/014-.Mazaev.pdf>.

92. Мак-Кафферти Ф.Л. и др. Уменьшение психологического стресса среди сотрудников полиции. // Вопросы борьбы с преступностью за рубежом. Реферативный сборник. Выпуск 15. М., ГИЦ МВД СССР, 1991. - 79 с.
93. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: МГФ «Знание», 1996. – 308 с.
94. Мартыненко О.А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины. – Х.: Изд-во ХНУВС, 2005. – 496 с.
95. Метаева В.А. Имидж корпорации // в кн. Имиджелогия. Как нравиться людям. /Сост., науч. ред. В.М. Щепель. – М.: Народное образование, 2002.- 575 с.
96. Муздыбаев К. К. Психология ответственности. — Л.: Наука, 1983. — 240 с.
97. Мякушкин Д.Е. Социально-психологические аспекты комплексной оценки персонала организации. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 76с.
98. Никандров В.В. Экспериментальная психология. Учебное пособие. – СПб.: Издательство «Речь», 2003. – 480 с.
99. Носков В.А. Психотехника общения в работе оперуполномоченного службы БХСС: Учеб. пособие. – Горький: МВД СССР, 1989.- 107с.
100. Носкова Л.Г. Использование средств массовой информации в воспитании сотрудников органов внутренних дел.- М.: Академия управления МВД России, 2007. – 76 с.
101. Носкова Л.Г. Языковые изменения и нравственность сотрудника полиции // Труды Академии управления МВД России. 2011, № 4 (20), с. 72-75.
102. Олейник А.Н. Основы конфликтологии. Психологические средства деятельности сотрудников органов внутренних дел в ситуации конфликтов. М.:АПО, 1992.– 51с.
103. Осинцева А.В., Гарманова О.В. Профессионально важные качества личности сотрудника ОВД в зависимости от вида деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 4 (39). с. 16-19.
104. Панасюк А. Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники. – 3-е изд., стер. - М.: Изд-во «Омега-Л», 2009. – 266 с.
105. Папоян В.Р., Севумян Е.В. Исследование особенностей самореализации и дезадаптации учителя в профессиональной деятельности.//«Տեսական և կիրառական հոգեբանության արդիիմաստները» IV միջազգային գիտաժողովի նյութեր. – Եր., Էդիթ Պրինտ հրատ., 2013թ. – 455 էջ, էջ 355-338:
106. Перельгина Е.Б. Психология имиджа. - М., Аспект Пресс: 2002.- 224 с.

107. Перлин А.Г. К вопросу о психологических аспектах ответственности личности. // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2001. - № 1(15). с. 44-47.
108. Петренко В.Ф. Основы психосемантики.– 2-е изд. – СПб.: Питер, 2005.- 480с.
109. Платонов К. К. О системе психологии. М., «Мысль», 1972. - 216 с.
110. Подготовка выпускников образовательных учреждений МВД России к службе в органах внутренних дел: Сборник аналитических и методических материалов. /Сост. А.В.Дулов, Е.В.Лапшин, Е.В.Орлов/ -М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2003.- 216с.
111. Почепцов Г. Г. Имиджелогия.- 6-е изд., стер.- М.: СмартБук, 2009.- 575с.
112. Практическое руководство по интерпретации CPI. (пер. Н.А.Графининой, общ. ред. Н.В.Тарабриной, Инс. психол. РАН) www.expert_plus.ru>typologicaltest
113. Прикладная юридическая психология: Учеб. пособие для вузов /Под ред. А.М. Столяренко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
114. Проблемы психологической безопасности личности: теоретические и экспериментальные исследования //Р.Агузумцян, С.Амирян, В.Папоян и др. - Ер.: Изд-во ЕГУ, 2013.- 136 с.
115. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. Учебное пособие /Под ред. А.В.Опалева, Г.В.Дубова.М.: §Щит-М!, 1998. - 327с.
116. Прыгунов П.Я. Психологическое обеспечение специальных операций: Ролевое поведение. – Изд-во ЕУФИМБ, 2000.- 300с.
117. Прядеин В.П., Кожевникова Н.В. Ответственность, ответственная зависимость и профессиональная деформация у сотрудников правоохранительных органов. // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2006. - № 3(27). с.81-83.
118. Райгородский Д. Я. (ред.-сост.).Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учеб. пособие.-Самара: Издательский Дом “БАХРАХ-М”, 2001.-672 с.
119. Романов В.В., Кроз М.В. Психологическая оценка при профессиональном отборе кадров для прокуратуры (современное состояние и перспективы) // Вопросы психологии. – 1994. № 3, с. 94-108.
120. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. -464 с.
121. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии.- СПб.: “Питер,, 2000.- 712 с.
122. Рыбников В.Ю., Ашанина Е.Н. Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий.// Психопедагогика в

- правоохранительных органах. – 2009. – № 2 (37). С. 46-50.
123. Самовичев Е.Г. Основные направления психологического обеспечения оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел.//Психологическое обеспечение правоохранительной деятельности: проблемы и перспективы: Материалы межведомственной научно-практической конференции. – М.: Академия управления МВД России, 2008.- 216с., с. 45-49.
124. Саркисянц Г.А. Власть и спецслужбы. Ереван: Авт. изд., 2005. -234с.
125. Сахно А.В. Образ милиции в российской культуре: конструкция и деконструкция типов восприятия. Дис....канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2005; 207с.
<http://www.dissercat.com/content/obraz-militsii-v-rossiiskoi-kulture-konstruktsiya-i-dekonstruktsiya-tipov-voSPIriatiya>
126. Семик А.А. Социально-психологический облик российского полицейского и советского милиционера, конец XIX – XX вв.: Сравнительно-историческое исследование. Дис.... доктора исторических наук. Краснодар, 2003. - 514с.
<http://www.dissercat.com/content/sotsialno-psikhologicheskii-oblik-rossiiskogo-politseiskogo-i-sovetskogo-militsionera-konets#ixzz2RqkM9YKa>
127. Семик А.А. Психологическая природа имиджа сотрудников ОВД.
<http://www.teoria-practica.ru/index.php/-1-2007/151-2009-09-05-00-43-09-189-2009-07-18-09-50-44>
128. Скворцова Е.В. Психолого-педагогическая реабилитация сотрудников милиции в ситуации профессиональной деформации личности. Автореф. дисс. канд. психол. наук. М.: 2007. - 19с.
129. Смирнов В.Н. Особенности профессиональной экстремально-психологической подготовки сотрудников специальных подразделений органов внутренних дел. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2005. – 229с.
130. Совкова И.Ю. Деструктивное поведение личности в кризисных ситуациях служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – № 1 (19). С.73-81
131. Социально-психологический климат в служебных коллективах: Методическое пособие /Под ред. М.И.Марьина, Е.А.Мешалкина.– М.: ЦОКП МВД России, 2001.– 312с.
132. Социальная психология: учебник для вузов /Под ред. А.М.Столяренко.- 2-е изд., доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. -511с.
133. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: Учеб. пособие для вузов.- М.:

- ЮНИТИ-ДАНА, 2002.- 607 с.
134. Табан С.В. Проблемы формирования позитивного имиджа сотрудников ОВД. //Закон и право. – 2001. – №10. – С. 49-53.
 135. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
 136. Ушакова Н. В. Имиджелогия: Учеб. пособие / Ушакова Н. В., Стрижова А. Ф. - М.: Изд-во “Дашков и Ко”, 2009. – 280с.
 137. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого Я / В кн. Я и Оно: Сочинения. – М.: Изд-во Эксмо; Харьков: Изд-во Фолио, 2004. – 864 с.
 138. Фромм Э. Бегство от свободы; Человек для себя/ Пер. с англ. Д.Н.Дудинский. – Мн.: ООО “Попурри”, 1998.- 672с.
 139. Футин В.Н. Имидж-стратегия // в кн. Имиджелогия. Как нравиться людям. /Сост., науч. Ред. В.М. Щепель. – М.: Народное образование, 2002.- 575 с.
 140. Харитонов М.В. Реклама и PR в массовых коммуникациях.-СПб.: Речь,2008.- 198с.
 141. Черкасов Р.В. СМИ и общественное мнение о милиции. http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2007/12/19/0000318042/009_cherkasov.pdf
 142. Чуфаровский Ю.В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности.- М.: ТК Велби, 2003.-208с.
 143. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательская корпорация "Логос", 1996.- 320 с.
 144. Шибутани Т. Борьба за признание и власть. //в кн. Райгородский Д.Я. Психология и психоанализ власти. Т.2. Хрестоматия.- Самара: Изд. Дом “БАХРАХ”, 1999. – 576 с., с.394-398.
 145. Шошин П.Б. Метод экспертных оценок. М.: Изд-во МГУ, 1987.- 79 с.
 146. Экспертные оценки в социологических исследованиях. /Отв. ред. Крымский С.Б. – Киев: Наукова думка, 1990.- 320 с.
 147. Энциклопедия юридической психологии /Под общ.ред. Столяренко А.М.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. – 607 с.
 148. Юринова Ю.В. Социально-психологические аспекты реализации властных полномочий сотрудниками ГИБДД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 4 (39). С. 5-9.
 149. Яковлева Е.Л. Имидж и социальные роли // Политический маркетинг, №7(76),

2004. - С.9-14

150. Яншина З.Я. Причины нравственно-правовой деформации работника милиции и пути их преодоления // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – № 1 (19). С.69-72
151. California Psychological Inventory. <http://cmhs.utoledo.edu/npiazza/Adv%20Personality/CPI.htm>
152. Griffin N. C. "The Five-I's of Police Professionalism: A Model for Front-line Leadership," *The Police Chief*. Vol. 65, no. 10 (November 1998): 34-38.
153. Neyroud P., Beckley A., (2001). *Policing, ethics and human rights*. Devon, Willan Publishing.
154. Richard R., Johnson, M.S. "The psychological influence of the police uniform " *FBI Law Enforcement Bulletin*. Vol. 70, no. 3 (March 2001): 27-32.
155. Twersky-Glasner, A. *Police Personality: What Is It and Why Are They Like That?* www.researchgate.net/publication/226873077_Police_personality_What_is_it_and_why_are_they_like_that

ՀԱՎԵԼՎԱԾ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԹԵՐԹԻԿ

Հարգելի փորձագետ, Ձեր ուշադրությանը ներկայացվող հարցարանը նպատակ ունի պարզել ոստիկանի մասնագիտական գործունեության համար կարևոր որակները՝ Ձեր մասնակցությունը շատ կարևոր է մեր կողմից անցկացվող հետազոտության՝ գիտական չափանիշներին համապատասխանության և արդյունավետության ապահովման համար:

Կանխավ շնորհակալություն:

կոչում _____.

պաշտոնի խումբը _____.

մասնագիտական փորձ _____ տարի

* ԾԱՆՈԹՈՒԹՅՈՒՆ

Փորձագետ կարող են ճանաչվել այն մասնագետները, ովքեր տվյալ մասնագիտության ոլորտում կոմպետենտ են, փորձառու, զբաղեցնում են բարձր պաշտոններ, ունեն երկարատև մասնագիտական փորձ, համապատասխան որակավորում և բարձր գիտելիքներ: Փորձագետ ընտրված անձանց՝ խնդրո առարկայի շուրջ արտահայտած կարծիքը կարող է օգտագործվել գիտական հետազոտություններում:

Ըստ կարևորության գնահատեք ուստիկանի մասնագիտական գործունեության համար էական որակները՝ օգտագործելով գնահատման հետևյալ սանդղակը՝ 1-բոլորովին կարևոր չէ, 2-քիչ կարևոր է, 3-միջին կարևորություն ունի, 4-կարևոր է, 5-խիստ կարևոր է:

	Անձնային/մասնագիտական որակներ	1 բոլորովին կարևոր չէ	2 քիչ կարևոր է	3 միջին կարևորություն ունի	4 կարևոր է	5 խիստ կարևոր է
1	արհեստավարժ					
2	պատասխանատու					
3	բարեխիղճ					
4	օրինապահ					
5	խելացի					
6	բազմակողմանի զարգացած					
7	զգոն					
8	շրջահայաց					
9	մարդասեր					
10	ազնիվ					
11	արժանապատիվ					
12	անկողմնակալ					
13	սկզբունքային					
14	հուսալի					
15	խղճով					
16	սրտացավ					
17	պարկեշտ					
18	մեծահոգի					
19	համեստ					
20	շփվող					
21	բարեկիրթ					
22	սիրալիր					
23	քաղաքավարի					
24	նրբանկատ					
25	սրամիտ					
26	խորաթափանց					
27	ազդեցիկ					
28	լուրջ					
29	բարի					

	Անձնային/մասնագիտական որակներ	1 բուրոսկոպիկ կարևոր չէ	2 քիչ կարևոր է	3 միջին կարևորություն	4 կարևոր է	5 խիստ կարևոր է
30	հեղինակավոր					
31	կամային					
32	հավասարակշռված					
33	ինքնավստահ					
34	հաստատակամ					
35	վճռական					
36	պատրաստակամ					
37	բարձր ինքնատիրապետում					
38	համարձակ					
39	դիմացկուն					
40	զուսպ					
41	նախաձեռնող					
42	հարմարվող					
43	հետևողական					
44	օրինակելի					
45	աշխատունակ					
46	արագ հակազդող					
47	հանդուրժող					
48	կարգապահ					
49	ակտիվ					
50	կոկիկ, վայելուչ արտաքինով					
*						

* Աղյուսակի դատարկ վանդակներում կարող եք ավելացնել և նույն սկզբունքով գնահատել այլ որակներ ևս, որոնք նշված չեն հարցաթերթիկում, բայց դրանք Դուք կարևոր եք համարում ուստիկանի համար:

Շնորհակալություն մասնակցության համար:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2

Հարգելի քաղաքացի, Ձեր ուշադրությանը ներկայացվող հարցարանը նպատակ ունի պարզել ոստիկանների նկատմամբ հասարակության վերաբերմունքը: Ձեր մասնակցությունը շատ կարևոր է անցկացվող հետազոտության գիտական չափանիշներին համապատասխանության ապահովման համար: Հարցումն անանուն է, այն հետապնդում է զուտ գիտական նպատակներ:

Կանխավ շնորհակալություն:

սեռ _____

տարիք _____

կրթություն _____

զբաղվածություն _____

1. Վերջին երկու տարվա ընթացքում անձամբ առնչվե՞լ եք ոստիկանների հետ:
ա) այո բ) պատահել է 1-2 անգամ գ) ոչ
2. Ինչպե՞ս եք վերաբերվում ոստիկաններին:
ա) դրական բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) բացասաբար
3. Ոստիկանները հարգանք և հեղինակություն չեն վայելում հասարակության մոտ:
ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ
4. Դուք անձամբ վստահո՞ւմ և հարգո՞ւմ եք ոստիկաններին:
ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ
5. Գո՞հ եք ոստիկանների աշխատանքից:
ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ
6. Մեր ոստիկանները հիմնականում ազնիվ, արժանավոր, իրենց գործին նվիրված մարդիկ են:
ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ

7. Ոստիկան տեսնելիս աշխատում եմ շրջանցել նրան:

ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ

8. Գնահատեք ոստիկաններին բնորոշող որակները՝ օգտագործելով գնահատման հետևյալ սանդղակը՝ 1-բոլորովին չի համապատասխանում, 2-քիչ է համապատասխանում, 3-մասամբ է համապատասխանում, 4-համապատասխանում է, 5-լրիվ համապատասխանում է:

	Անձնային/գործնական որակներ	1 Բոլորովին չի համապատասխանում	2 Քիչ է համապատասխանում	3 Մասամբ է համապատասխանում	4 Հիմնականում համապատասխանում է	5 Լիովին համապատասխանում է
1	Դիմացկուն					
2	Արհեստավարժ					
3	Հավասարակշռված					
4	Համարձակ					
5	Պատասխանատու					
6	Ազդեցիկ					
7	Անկողմնակալ					
8	Օրինակելի					
9	Կոկիկ, վայելուչ արտաքինով					
10	Արժանապատիվ					
11	Քաղաքավարի					
12	Ազնիվ					
13	Խելացի					

9. Թվեք մի քանի գործոններ, որոնք Ձեր կարծիքով կարող են նպաստել բնակչության մոտ ոստիկանների հեղինակության և նրանց հանդեպ հարգանքի բարձրացմանը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3

Հարգելի մասնակից, առաջարկվող հարցարանը նպատակ ունի պարզել Ձեր վերաբերմունքը Ձեր մասնագիտության նկատմամբ: Ձեր մասնակցությունը շատ կարևոր է անցկացվող հետազոտության գիտական չափանիշներին համապատասխանության ապահովման համար: Հարցումն անանուն է, այն հետապնդում է զուտ գիտական նպատակներ:

Կանխավ շնորհակալություն:

սեռ _____

տարիք _____

մասնագիտական փորձ _____

1. Գո՞հ եք Ձեր աշխատանքից:

ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ

2. Հնարավորության դեպքում նորից կընտրե՞իք ուստիկանի մասնագիտությունը:

ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ

3. Այսօր ուստիկանը բավականաչափ հեղինակություն և հարգանք չի վայելում բնակչության շրջանում:

ա) այո բ) դժվարանում եմ պատասխանել գ) ոչ

4. Ի՞նչն է մղում Ձեզ աշխատել ուստիկանությունում:

ա) Հանցավորության դեմ պայքարին անձամբ մասնակցելը:

բ) Հարգվում և հեղինակություն է վայելում շրջապատի կողմից:

գ) Օգնում է պաշտպանված և ապահով լինել:

դ) Հետաքրքիր գործով զբաղվելու հնարավորությունը:

- ե) Թույլ է տալիս իրականացնել իշխանական լիազորություններ:
- զ) Սերը և նվիրվածությունը մասնագիտության հանդեպ:
- է) Արտոնություններ և առավելություններ ստանալը:
- ը) Հասարակությանը ծառայելու հնարավորությունը:
- թ) Նյութական բարեկեցության հնարավորությունը:
- ժ) Այլ աշխատանքի բացակայությունը:

5. Գնահատեք ուստիկաններին բնորոշող որակները՝ օգտագործելով գնահատման հետևյալ սանդղակը՝ 1-բոլորովին չի համապատասխանում, 2-քիչ է համապատասխանում, 3-մասամբ է համապատասխանում, 4-համապատասխանում է, 5-լրիվ համապատասխանում է:

	Անձնային/գործնական որակներ	1 Բոլորովին չի համապատասխանում	2 Քիչ է համապատասխանում	3 Մասամբ է համապատասխանում	4 Հիմնականում համապատասխանում է	5 Լիովին համապատասխանում է
1	Դիմացկուն					
2	Արհեստավարժ					
3	Հավասարակշռված					
4	Համարձակ					
5	Պատասխանատու					
6	Ազդեցիկ					
7	Անկողմնակալ					
8	Օրինակելի					
9	Կոկիկ, վայելուչ արտաքինով					
10	Արժանապատիվ					
11	Քաղաքավարի					
12	Ազնիվ					
13	Խելացի					