

ГЕНДЕР И ТОЛЕРАНТНОСТЬ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ КАК ФАКТОРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

DOI: 10.25629/НС.2020.12.19

Титова О.И.

Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации
Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева
Красноярск, Россия

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ
в рамках научного проекта №20-013-00757

Аннотация. В высоко регламентированной деятельности сотрудник полиции должен быть готов действовать в ситуации неопределенности, что обусловлено динамичностью социальных процессов и влиянием человеческого фактора, проявляющегося в изменчивости поведения, намерений конкретных людей, с которыми сотрудник взаимодействует при решении профессиональных задач. Профессия полицейского относится в массовом сознании к числу маскулинных, требующих мужества, выносливости, физической подготовленности, стереотипно характерных для «мужских» профессий, при этом доля женщин среди личного состава значительна. Одним из проявлений гендера выступает диспозиция во взаимодействии, связанная с доминированием / подчинением, неравным распределением власти. В этом контексте взаимодействие сотрудников обладает и фемининными признаками, например, необходимость подчинения старшим по званию.

Методы исследования: опросник «Толерантность к неопределенности» (С. Баднер), авторская шкала маскулинности и фемининности и опросник взаимодействия сотрудников в профессионально-служебной деятельности (N=195), корреляционный анализ и ANOVA (SPSS 27.0).

Результаты. Наибольшую нетерпимость у сотрудников вызывают сложность и неразрешимость задачи. Чаще всего сотрудниками с низким и средним уровнем толерантности к неопределенности взаимодействие оценивается как лично ориентированное партнерство; реже как партнерство за ресурсы; затем – соревнование за достижения; на последнем месте – конкуренция за ресурсы. Принципами взаимодействия сотрудников с низкой толерантностью к неопределенности выступают получение пользы, справедливость и нравственность.

Соотношение сотрудников с высоким, средним и низким уровнем маскулинности и фемининности примерно одинаково, что ставит под сомнение справедливость стереотипа, что работа в полиции – «это занятие для мужественных мужчин». Характер профессионального взаимодействия требует от сотрудников одновременно маскулинности и фемининности. Сотрудники с разной маскулинностью различаются отношением к конкуренции в профессиональной деятельности и восприятием поддержки от коллег. Сотрудники с разной фемининностью различно воспринимают ответственное поведение коллег и взаимодействие, в основе которого симпатии и уважение.

Ключевые слова: социальное взаимодействие, гендер, толерантность к неопределенности, сотрудники полиции, маскулинность, фемининность, конкуренция, партнерство.

Введение в проблему и краткий обзор исследований

Характеризуя состояние современного мира, специалисты из разных областей всё чаще употребляют термин – VUCA, являющийся акронимом английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность), сочетание которых отражает происходящие в обществе и окружающем мире в целом изменения. Количество и высокая частота этих изменений обеспечивает возникновение у личности

ощущения дезориентированности в происходящем потоке событий, одновременно предъявляя требования к ее способности адекватно реагировать на эти перемены, в том числе в рамках решения задач профессиональной деятельности. Демин А.Н. и Демина И.В. отмечают особое значение для адаптации человека к скорости социальных изменений чувственной составляющей общения и поведения, наполнения смыслами ситуаций, категоризируемых в сознании как стабильные или нестабильные [1, с. 80]. Среди личностных характеристик, обуславливающих готовность личности к жизнедеятельности в условиях изменений, мы выделяем толерантность к неопределенности [3; 9]. Как характеристика личности она представляет собой способность выносить неопределенность и тревогу относительно негарантированного и непредсказуемого будущего, готовность человеком принимать неопределенность как норму жизни и творчески преобразовывать окружающую действительность в субъективную определенность [3].

Отметим, что ранее проведенные нами исследования показывают, что отдельные составляющие профессиональной компетентности и способности адекватно жить и работать в условиях VUCA-среды могут представлять собой весьма парадоксальное сочетание. Так, в ходе изучения личностных характеристик менеджеров из числа выпускников вуза нами было выявлено, что «без пяти минут» будущие менеджеры с высокой толерантностью к неопределенности, тем самым и более подготовленные к жизни в условиях изменений, оказались характеризуются менее сформированными компетенциями совместной деятельности коллективе, в проектных командах. При этом менеджеры, ориентированные на партнерство в совместной деятельности, обладающие компетенциями командной работы, в значительной своей доле характеризуются низкой толерантностью к неопределенности, таким образом, обладают меньшей готовностью к жизни в условиях изменений [7].

Сотрудники полиции осуществляют профессиональную деятельность в условиях изменчивого общества. Эта изменчивость обусловлена разными обстоятельствами, к которым может быть отнесена общая динамика социально-экономической и политической ситуации в стране, и, конечно же, влияние так называемого человеческого фактора, проявляющегося в изменчивости поведения и намерений конкретных людей – граждан, коллег, с которыми сотрудник взаимодействует в ходе решения профессиональных задач [6]. Вместе с тем, высокий уровень правовой регламентации профессиональной деятельности формирует привычку у личного состава ожидать приказа, распоряжения и т.п. подобного действия, определяющего конкретность профессионального поведения сотрудника, чтобы не иметь негативных последствий и т.п. В ходе изучения профессионального взаимодействия сотрудников с разным статусом в уголовном процессе И.А. Шашковой сделан вывод о различных механизмах осуществления этого взаимодействия, используемых сотрудниками полиции с разным профилем профессионально-служебной деятельности [8, с. 170]

В целом же, проблема заключается в том, что в высоко регламентированной профессиональной деятельности профессионал должен быть способным действовать в ситуации неопределенности, стремиться проявлять эту способность при решении профессиональных задач.

В отношении гендерных характеристик социального взаимодействия в деятельности сотрудников полиции ситуация тоже неоднозначная. С одной стороны, профессия полицейского относится в массовом сознании к числу маскулинных профессий, требующих мужества, выносливости, хорошей физической подготовки и др. качеств, стереотипно характерных для так называемых «мужских» профессий. Вместе с тем, среди личного состава полиции доля сотрудников полиции женщин является весьма значительной, особенно в следственных подразделениях, подразделениях по работе с несовершеннолетними, в которых сотрудники-женщины зачастую преобладают в силу специфики работы и требуемых ею профессионально-личностных качеств. Менее заметным, но не менее влиятельным, на наш взгляд, обстоятельством выступает фемининный характер взаимодействия в служебной деятельности. Одним из проявлений гендера выступает диспозиция во взаимодействии, связанная с доминированием / подчинением, неравным распределением социальной власти. Применительно к деятельности сотрудника полиции, да и вообще большинства силовых структур, это выражается в том, что сотрудники должны подчи-

няться приказам старших по званию, не демонстрировать доминирование, свойственное маскулинному поведению. Также служебный устав не делает разницы в требованиях к сотрудникам мужчинам и женщинам, тем самым нивелируя в профессиональной среде восприятие ситуаций через призму различий между мужчинами и женщинами, этому способствует и коллективный характер ответственности и взаимоотношений.

Выборочный анализ публикаций зарубежных авторов, представленных в БД Scopus, позволил выделить три основных направления исследований роли личностных и индивидуально-психологических факторов в деятельности сотрудников правоохранительных органов. Так, в работе Christopher и Goerling анализируются возможности использования осознанности поведения в обеспечении здоровья сотрудников полиции [10]; Grubb, Brown и Hall в своем исследовании изучали роль эмоционального интеллекта в психологически сложных ситуациях взаимодействия, например, с преступниками, захватившими заложников [13]. Место личностных особенностей в обеспечении стойкости сотрудников полиции обсуждается в статье Sánchez-Teruel и Auxiliadora Robles-Bello [16]. Второе направление представлено в работах Duxbury, Higgins и Halinski, оно направлено на изучение перегрузок в процессе реализации профессиональных ролей в органах полиции и поиска их причин [11]. Также фокус внимания авторов других работ направлен на посттравматический стресс у сотрудников полиции, возникающий после применения насилия в их адрес, критерии оценки таких рисков и способы их минимизации [12]. Третье направление психологических исследований личностных аспектов деятельности сотрудников полиции обращено к мероприятиям психологической поддержки сотрудникам полиции с целью обеспечения их личностного здоровья и профилактики суицидов среди сотрудников полиции [15; 17; 18].

Методы исследования

Методика исследования включала опросник С. Баднера «Толерантность к неопределенности» (в адаптации Г.У. Солдатовой) [5], авторскую шкалу маскулинности и фемининности, сконструированную на основе теории Хофстеде, и авторский опросник, направленный на изучение взаимодействия сотрудников полиции в рамках профессионально-служебной деятельности, сконструированный нами с учетом разработок в области делового партнерства [4] и взаимодействия в экономической деятельности [2]. Взаимодействие в деятельности сотрудников полиции изучалось в контексте ранее выделенных нами видов: конкуренция за экономические ресурсы, конкуренция-соревнование за личные достижения, технико-экономическое партнерство, лично ориентированное партнерство.

Программа опроса включала изучение психологических отношений сотрудников к различным сторонам взаимодействия в деятельности, в том числе: отношение к конкуренции и партнерству в жизни современного человека и их профессиональной деятельности; оценка частоты использования принципов пользы, взаимности, справедливости, равенства и нравственности во взаимодействии с людьми; оценка частоты реализации взаимодействия в аспектах, свойственных разным типам конкуренции и партнерства, в том числе с учетом ориентации на ресурсы или на отношения; оценка взаимодействия с учетом напряженности ситуаций, ответственности себя и коллег, конфликтов и поддержки от коллег, проявлений лицемерия и манипуляций.

Математико-статистическая обработка данных включала анализ описательной статистики, корреляционный анализ по критерию Пирсона и ANOVA-анализ, проведенные с применением IBM SPSS (версия 27.0).

В исследовании принимало участие 195 сотрудников полиции разного профиля служебной деятельности (участковые уполномоченные полиции, патрульно-постовая служба, дорожно-постовая служба, инспектора по работе с несовершеннолетними и др.).

Анализ данных и обсуждение результатов

Анализ эмпирических данных показал, что 28% сотрудников полиции имеют низкий уровень толерантности к неопределенности, что указывает на склонность воспринимать необычные и сложные ситуации скорее как угрожающие, чем дающие новые возможности. Недостаток информации или ее двусмысленность доставляют им дискомфорт. Средние значения по

шкале толерантности к неопределенности характерны для 70% опрошенных. Высокий уровень толерантности к неопределенности свойственен 2% опрошенных сотрудников. Эти сотрудники могут чувствовать себя относительно комфортно даже в ситуации с высоким уровнем изменчивости, способны продуктивно действовать в незнакомой обстановке и при недостатке информации берут на себя ответственность, способны принимать решения без долгих сомнений и боязни неудачи, в непривычной ситуации видят возможность развития и проявления своих способностей и навыков.

Отдельные компоненты толерантности к неопределенности представлены у сотрудников полиции следующим образом: по шкале «новизна», характеризующей соответствующий компонент толерантности к неопределенности, – 10% сотрудников имеют высокий уровень, 15% низкий уровень, 75% средний уровень; по шкале «сложность» 2% сотрудников имеют высокий уровень, 37% низкий уровень, 61% средний уровень; по шкале «неразрешимость» 4% сотрудников имеют высокий уровень, 28% низкий уровень, 68% средний уровень.

Сравнительный анализ характеристик взаимодействия в группах сотрудников с разным уровнем толерантности к неопределенности показал наличие ряда отличительных моментов, выборочно нами далее описываемых.

Так, сотрудники с *низким уровнем толерантности* к неопределенности характеризуют свое взаимодействие следующим образом: 44% оценок показывают, что конкуренция за ресурсы в их деятельности происходит редко, в то время как 29% оценивают частоту взаимодействия в таком формате как частое и очень частое. Более трети оценок сотрудников с низким уровнем толерантности к неопределенности (38%) характеризуют ее как частую и очень частую в их деятельности конкуренцию соревнования за личные достижения. Также 48% оценок сотрудников этой группы характеризует, что взаимодействие часто и очень часто происходит в формате технико-экономического партнерства, а 59% оценок характеризуют, что их взаимодействие часто и очень часто происходит в формате лично ориентированного партнерства.

Сотрудники *со средним уровнем толерантности к неопределенности* характеризуют свое взаимодействие иначе: 43% оценок сотрудников этой группы характеризуют, что конкуренция за ресурсы происходит редко, в то время как 24% оценивают частоту взаимодействия в таком формате как частое и очень частое; 43% оценок характеризуют, что часто и очень часто в их деятельности имеет место быть конкуренция-соревнование за личные достижения. Кроме того, отмечается в оценках 49% сотрудников со средним уровнем толерантности к неопределенности, что взаимодействие часто и очень часто происходит в формате технико-экономического партнерства; 60% сотрудников характеризуют, что взаимодействие часто и очень часто происходит в формате лично ориентированного партнерства.

Сотрудники *с высоким уровнем толерантности к неопределенности* характеризуют свое взаимодействие следующим образом: 44% оценок показывают, что конкуренция за ресурсы в их деятельности происходит редко, в то время как 33% оценивают частоту взаимодействия в таком формате как частое и очень частое. Чуть более 1/5 оценок сотрудников с высоким уровнем толерантности к неопределенности (22%) характеризуют ее как частую и очень частую в их деятельности конкуренцию-соревнование за личные достижения, и столько же как редкую и очень редкую. Также чуть более 1/5 оценок (22%) оценок сотрудников этой группы характеризуют, что взаимодействие часто и очень часто происходит в формате технико-экономического партнерства, а 56% оценок указывает, что взаимодействие часто происходит в формате лично ориентированного партнерства. На рисунке 1 представлено графическое соотношение оценок частоты разных видов взаимодействия у сотрудников с высоким, средним и низким уровнем толерантности к неопределенности.

С точки зрения принципов взаимодействия, на которые сотрудники ориентируются в совместной деятельности, выявлено, что на «получение практической пользы» для себя гораздо чаще ориентируются сотрудники с низким и средним уровнем толерантности к неопределенности, чем с высоким; «взаимость» является ориентиром взаимодействия гораздо чаще для сотрудников с высоким уровнем толерантности к неопределенности, чем с низким и еще меньше

со средним уровнем толерантности к неопределенности. «Справедливость» является ориентиром наиболее часто из всех принципов и отношение к ней примерно одинаково для сотрудников с разным уровнем толерантности к неопределенности. «Равенство» несколько более значимо для сотрудников с высоким уровнем толерантности к неопределенности, а «нравственность» более значима для сотрудников с низким уровнем толерантности к неопределенности.

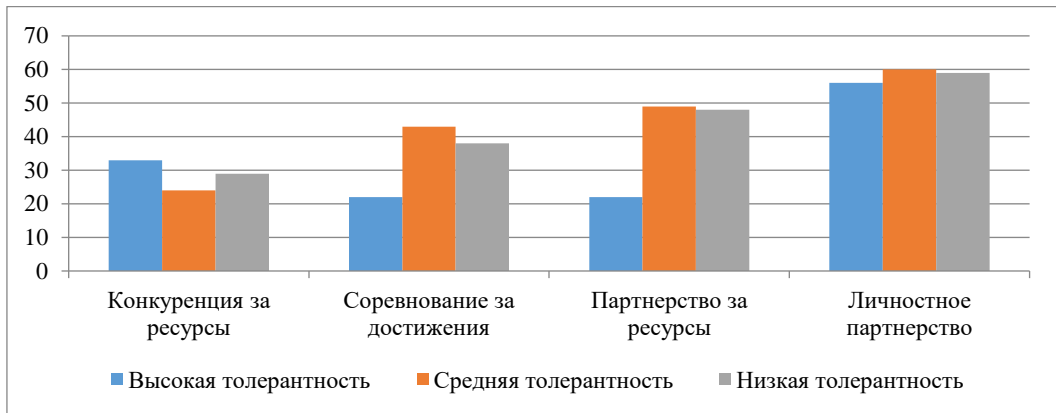


Рисунок 1 – Оценка отношения к частоте видов взаимодействия в группах сотрудников с разным уровнем толерантности к неопределенности

Проблемные ситуации во взаимодействии чаще возникают в деятельности сотрудников с низким и средним уровнем толерантности к неопределенности; а поддержку и содействие коллегам чаще оказывают сотрудники с низким уровнем толерантности к неопределенности. Отметим, что, по мнению участников исследования, сами они оказывают поддержку и содействие коллегам чаще, чем наоборот – встречаются с содействием и поддержкой со стороны своих коллег.

По другим параметрам (проявление ответственности со стороны коллег, конфликты, содействие и поддержка от коллег, проявление лицемерия и неискренности, манипулирование, оказание поддержки своим коллегам) особых различий в деятельности сотрудников с разным уровнем толерантности к неопределенности нами не выявлено.

Также нами анализировались особенности взаимодействия с учетом уровня маскулинности и фемининности сотрудников. Мы рассматривали их как независимые характеристики, которые могут одновременно, в различной или одинаковой степени быть свойственны личности сотрудника. По рисунку 2 видно, что соотношение в выборке сотрудников с высоким, средним и низким уровнем маскулинности, фемининности примерно одинаково, что как минимум ставит под сомнение справедливость стереотипа о том, что работа в полиции – «это занятие исключительно для мужественных мужчин».

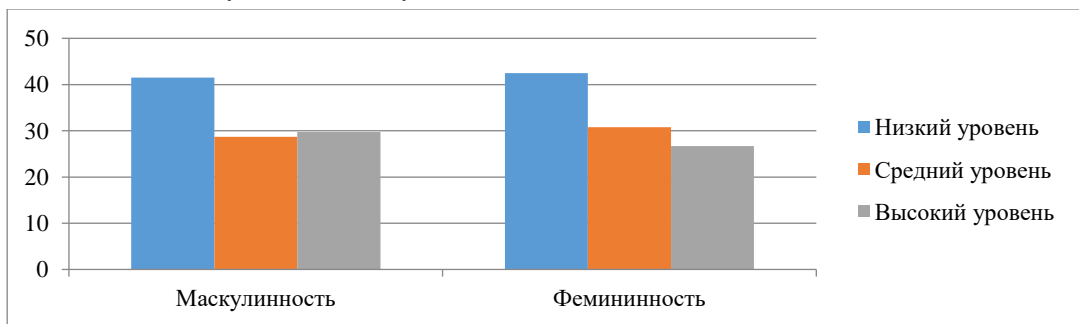


Рисунок 2 – Соотношение в выборке сотрудников с разным уровнем маскулинности и фемининности

Из 28 параметров социального взаимодействия, изучавшихся на данном этапе исследования, выборочно представим те, по которым в ходе статистического анализа были обнаружены значимые различия в зависимости от уровня маскулинности/ фемининности сотрудника (см. таблицы 1 и 2).

Таблица 1 – Результаты ANOVA анализа параметров взаимодействия по оценкам сотрудников с разным уровнем маскулинности

| Уровень маскулинности | Среднее | Среднеквадратичное отклонение | F эмп. | Уровень значимости, p |
|---|---------|-------------------------------|--------|-----------------------|
| Отношение к конкуренции в профессиональной деятельности | | | | |
| Низкий | 3,3 | 1,92 | 6,081 | 0,003 |
| Средний | 2,36 | 1,67 | | |
| Высокий | 3,44 | 1,83 | | |
| Оценка содействия и поддержки от коллег | | | | |
| Низкий | 3,83 | 0,76 | 4,26 | 0,015 |
| Средний | 3,41 | 0,91 | | |
| Высокий | 3,54 | 0,95 | | |
| Оценка оказания своего содействия и поддержки коллегам | | | | |
| Низкий | 3,98 | 0,82 | 2,51 | 0,084 |
| Средний | 3,61 | 1,02 | | |
| Высокий | 3,78 | 1,06 | | |

Так, сотрудники с разным уровнем маскулинности значимо отличаются в своем отношении к конкуренции в профессиональной деятельности. Выявлено, что респонденты с высоким уровнем маскулинности в большей мере оценивают конкуренцию (соперничество) как важный элемент профессиональной деятельности (в среднем по группе 3,44 балла из 7 возможных, см. таблицу 1), хотя в абсолютных значениях эта оценка существенно ниже, чем важность партнерства в профессиональной деятельности (среднее значение по этой подгруппе 5,3 из 7 возможных). Также как достаточно важный элемент в деятельности, но в меньшей степени, конкуренция оценена сотрудниками с низким уровнем маскулинности. Но менее всего придают ей значимость сотрудники со средним уровнем маскулинности. Статистический анализ показал высокую значимость различий в психологических оценках сотрудников с разным уровнем маскулинности важности конкуренции в профессиональной деятельности ($p=0,003$).

Отличаются сотрудники с разным уровнем маскулинности в психологических оценках частоты содействия и поддержки, которую оказывают коллеги: респонденты с низким уровнем маскулинности оценивают ее как гораздо более частую, чем респонденты с высоким уровнем маскулинности, еще реже она происходит по ощущениям респондентов со средним уровнем маскулинности (см. таблица 1). Эта особенность взаимодействия также является статистически значимым различием в психологических характеристиках респондентов с разным уровнем маскулинности.

Симметричный параметр, связанный с тем, насколько часто сами респонденты оказывают содействие и поддержку коллегам, характеризуется схожей тенденцией – респонденты с низкой маскулинностью считают, что оказывают ее чаще, чем респонденты с высокой и средней. И хотя данное различие статистически проявилось только как тенденция, интересен тот факт, что респонденты с высокой маскулинностью считают, что сами они оказывают содействие и поддержку коллегам гораздо больше и чаще, чем получают ее от них, – в этой подгруппе наибольшая разница среднegrupповых показателей по данным двум характеристикам – 0,24 балла. В то время как у респондентов со средней и низкой маскулинностью она ниже – 0,2 балла и 0,15 баллов соответственно (см. таблица 1).

Статистически значимых различий в характеристиках взаимодействия респондентов с разным уровнем фемининности обнаружено меньше. Сотрудники с разным уровнем фемининно-

сти значимо по-разному оценивают частоту ситуаций в их деятельности, когда коллеги поступают ответственно (см. таблица 2). Респонденты с высоким уровнем фемининности считают, что такие ситуации в их деятельности происходят гораздо чаще, чем оценивают ситуацию респонденты с низким уровнем фемининности. Респонденты со средним уровнем ближе в своем восприятии ситуации к респондентам с высокой фемининностью.

Таблица 2 – Результаты ANOVA анализа параметров взаимодействия по оценкам сотрудников с разным уровнем фемининности

| Уровень фемининности | Среднее | Среднеквадратичное отклонение | F эмп. | Уровень значимости, p |
|---|---------|-------------------------------|--------|-----------------------|
| Оценка частоты ответственных поступков со стороны коллег | | | | |
| Низкий | 3,47 | 0,79 | 3,46 | 0,033 |
| Средний | 3,75 | 0,84 | | |
| Высокий | 3,79 | 0,72 | | |
| Оценка частоты сотрудничества, основанного на личных симпатиях и уважении | | | | |
| Низкий | 3,43 | 0,94 | 2,384 | 0,095 |
| Средний | 3,60 | 0,85 | | |
| Высокий | 3,79 | 0,98 | | |

Подкрепляется это психологическими оценками частоты сотрудничества, в основе которого лежат личные симпатии и уважение. Так, респонденты с высокой фемининностью считают, что оно гораздо чаще происходит в их взаимодействии в профессиональной деятельности, чем респонденты с низкой фемининностью. Но эта особенность проявилась как тенденция, и статистически значимого уровня не достигла.

Результаты корреляционного анализа с применением критерия Пирсона позволяют характеризовать взаимодействие сотрудников полиции с учетом их гендерных характеристик маскулинности и фемининности, а также выраженности у них отдельных компонентов толерантности к неопределенности, следующими взаимосвязями (см. таблица 3).

На основе данных таблицы 3 прокомментируем взаимосвязи переменных, характеризующих взаимодействие сотрудников в профессиональной деятельности с учетом их гендерных особенностей и толерантности к неопределенности.

Попробуем проинтерпретировать полученные корреляционные связи, которые хотя и относятся к уровню слабой связи, но, тем не менее, могут быть ключом к закономерностям на более масштабных выборках. Во профессиональной деятельности от сотрудников требуется партнерство, товарищеская поддержка, бесконфликтное общение, использование взаимодействия как буферной зоны для снижения уровня стресса в деятельности, то есть повышения психологического комфорта при ее реализации. Что же получается в контексте результатов корреляционного анализа?

Чем выше маскулинность сотрудника, тем менее он ориентирован на сотрудничество с материально-техническими интересами и целями и тем более проявляет терпимость к деятельности, обладающей новизной (по условиям и методам).

Чем выше фемининность сотрудника, тем более он предрасположен к сотрудничеству на основе симпатий и уважения, но тем менее он проявляет терпимость к работе в новых условиях и новыми методами.

Чем более сотрудник толерантен, проявляет терпимость к неопределенности ситуации, тем более он готов к проявлению лицемерия и неискренности и к использованию манипуляции.

Чем менее сотрудник терпим к новизне деятельности, испытывает дискомфорт от новых условий и методов, тем более он готов руководствоваться принципом справедливости и строить сотрудничество с полным доверием к коллегам.

Таблица 3 – Взаимосвязи гендерных характеристик и толерантности к неопределенности с параметрами взаимодействия в деятельности сотрудников полиции

| Переменные | Коэффициент связи, r |
|--|----------------------|
| Маскулинность / сотрудничество с целью усиления технических ресурсов и совершенствования методов работы | - 0,16* |
| Маскулинность / уровень толерантности к новизне | 0,146* |
| Фемининность / сотрудничество, основанное на личных симпатиях и уважении | 0,144* |
| Фемининность / уровень толерантности к новизне | - 0,213** |
| Толерантность к неопределенности / проявление лицемерия и неискренности | - 0,145* |
| Толерантность к неопределенности / необходимость использовать манипуляции | - 0,162* |
| Толерантность к новизне / следование принципу справедливости | 0,149* |
| Толерантность к новизне / сотрудничество, основанное на полном доверии | 0,157* |
| Толерантность к сложности / следование принципу справедливости | - 0,199** |
| Толерантность к сложности / следование принципу равенства | - 0,194** |
| Толерантность к сложности / соревнование с самим собой за профессиональное самосовершенствование | - 0,154* |
| Толерантность к сложности / проявление лицемерия и неискренности | - 0,144* |
| Толерантность к неразрешимости / сотрудничество, основанное на полном доверии | 0,155* |
| Толерантность к неразрешимости / получение поддержки от коллег | 0,142* |
| Толерантность к неразрешимости / оказание поддержки коллегам | 0,210** |
| Уровень толерантности к сложности / сотрудничество с целью укрепления материально-технической базы профессиональной деятельности | - 0,158* |
| Уровень толерантности к сложности / сотрудничество с целью усиления технических ресурсов и совершенствования методов работы | - 0,162* |
| Уровень толерантности к неразрешимости / соперничество за обновление технических ресурсов профессиональной деятельности | - 0,151* |
| Уровень толерантности к неразрешимости / получение поддержки от коллег | - 0,227** |

Где: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

При этом, чем более сотрудник терпим к сложности задач профессионально-служебной деятельности, тем значимее для него во взаимодействии справедливость и равенство, тем более он стремится к самосовершенствованию, ориентируясь на себя самого и свои собственные достижения и ошибки. Но в тоже время чаще может проявлять во взаимодействии лицемерие и неискренность.

Сотрудники, менее терпимые к неразрешимости задачи и ситуации, обладают большей предрасположенностью к сотрудничеству на основе полного доверия, более внимательны к поддержке, получаемой от коллег, и сами более готовы к ее оказанию в адрес коллег.

Чем выше у сотрудника терпимость к сложности задач и ситуаций профессионально-служебной деятельности, тем менее он склонен к сотрудничеству с опорой, ориентацией на материально-технические ресурсы.

В тоже время, чем менее свойственна сотруднику терпимость к неразрешимости задач и ситуаций деятельности, тем более он готов соперничать, используя технические ресурсы, стремясь к их обновлению, а также более заинтересован в содействии и поддержке со стороны коллег.

Выводы и заключение

Подведем итоги исследования гендера и толерантности к неопределенности как факторов во взаимодействии сотрудников полиции:

Подавляющее большинство сотрудников полиции характеризуется средним и низким уровнем толерантности к неопределенности. Наибольшую интолерантность (нетерпимость) у сотрудников вызывают сложность и неразрешимость задачи.

Существенных различий в психологических оценках частоты разных видов взаимодействия в группах сотрудников с низким и средним уровнем толерантности к неопределенности не выявлено. Различия есть, но статистически не подтвержденные. Сходным образом оценивают сотрудники с низким и средним уровнем толерантности к неопределенности проявления конкуренции за экономические ресурсы, конкуренции-соревнование за личные достижения, технико-экономического партнерства, лично ориентированного партнерства в своей деятельности. Чаще всего сотрудниками с низким и средним уровнем толерантности к неопределенности взаимодействие интерпретируется в терминах лично ориентированного партнерства; далее по частоте – в терминах партнерства за ресурсы; затем – как соревнование за достижения; на последнем месте – как конкуренция за ресурсы (с отрывом более, чем в 2 раза от лично ориентированного партнерства).

Ключевыми ориентирами во взаимодействии сотрудников с низким уровнем толерантности к неопределенности выступают получение пользы, справедливость и нравственность; для сотрудников со средним уровнем толерантности к неопределенности – получение пользы и справедливость; для сотрудников с высоким уровнем толерантности к неопределенности – справедливость, взаимность и равенство.

Соотношение сотрудников с высоким, средним и низким уровнем маскулинности, фемининности примерно одинаково, что ставит под сомнение справедливость стереотипа о том, что работа в полиции – «это занятие для мужественных мужчин». Характер профессионального взаимодействия требует от сотрудников в идеале одновременно и маскулинности, и фемининности.

Сотрудники с разным уровнем маскулинности статистически значимо различаются в своем отношении к конкуренции в профессиональной деятельности, а также – в восприятии содействия и поддержки со стороны коллег. Сотрудники с разным уровнем феминности существенно по-разному воспринимают ответственное поведение коллег и взаимодействие как ситуацию, в основе которой личные симпатии и уважение.

Корреляционные связи указывают на дифференцированное отношение сотрудников с разной толерантностью к неопределенности (в том числе к новизне, сложности и неразрешимости ситуации), к аспектам взаимодействия в профессионально-служебной деятельности. Гендерные характеристики маскулинности и феминности также имеют корреляционные связи с аспектами взаимодействия в деятельности сотрудников полиции, но статистически значимых среди них представлено в гораздо меньшем количестве.

Библиография

1. Дёмин А.Н., Дёмина И.В. Проблема адаптации человека к скорости социальных процессов // Человеческий капитал. 2020. №10(142). С. 80-88. DOI: 10.25629/НС.2020.10.05.
2. Журавлев А.Л., Позняков В.П., Титова О.И. Психологические отношения российских предпринимателей к конкуренции и партнерству: гендерный аспект / Психологические исследования проблем современного российского общества. Сер. «Труды Института психологии РАН». М., 2013. С. 287-310.
3. Любачевская Е.А. Толерантность к неопределенности как личностный феномен // Акмеология. 2013. №3 (47). С. 78-80.
4. Позняков В.П., Вавакина Т.С. Психология делового партнерства: теория и эмпирические исследования. Монография. М.: ИП РАН, 2016. 320 с.
5. Психодиагностика толерантности личности. Под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. М.: Смысл, 2008. 172 с.
6. Титова О.И. Возможности развития лично-профессиональных качеств курсантов правоохранительного вуза // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2019. № 4 (50). С. 143-153. DOI: 10.25146/1995-0861-2019-50-4-170.
7. Титова О.И. Толерантность к неопределенности как фактор отношения к деловому взаимодействию в контексте развития общекультурных компетенций студентов вуза // Сибирский психологический журнал. 2018. № 68. С. 131-142. DOI: 10.17223/17267080/68/8.

8. Шашкова И.А. Эмпирическое исследование психологических особенностей профессионального взаимодействия участников уголовного процесса // *Человеческий капитал*. 2020. №2(134). С. 165-172. DOI: 10.25629/НС.2020.02.16.

9. Яновский М.И., Монастырская В.А. Факторы эффективности ориентировки в ситуации неопределенности // *Институт психологии Российской академии наук. Человек и мир*. 2017. №1. Т. 1. С. 219-230.

10. Christopher M.S., Goerling R.J., Rogers B.S., Hunsinger M., Baron G., Bergman A.L., Zava D.T. A Pilot Study Evaluating the Effectiveness of a Mindfulness-Based Intervention on Cortisol Awakening Response and Health Outcomes among Law Enforcement Officers // *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2016. Vol. 31 (1). P. 15-28. DOI: 10.1007/s11896-015-9161-x.

11. Duxbury L., Higgins C., Halinski M. Identifying the Antecedents of Work-Role Overload in Police Organizations // *Criminal Justice and Behavior*. 2015. Vol. 42 (4). P. 361-381. DOI: 10.1177/0093854814551017.

12. Ellrich K., Baier D. Post-Traumatic Stress Symptoms in Police Officers Following Violent Assaults: A Study on General and Police-Specific Risk and Protective Factors // *Journal of Interpersonal Violence*. 2017. Vol. 32 (3). P. 331-356. DOI: 10.1177/0886260515586358.

13. Grubb A.R., Brown S.J., Hall P. The Emotionally Intelligent Officer? Exploring Decision-Making Style and Emotional Intelligence in Hostage and Crisis Negotiators and Non-Negotiator-Trained Police Officers // *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2018. Vol. 33 (2). P. 123-136. DOI: 10.1007/s11896-017-9240-2.

14. Levy-Gigi E., Szabo C., Richter-Levin G., Kéri S. Reduced hippocampal volume is associated with overgeneralization of negative context in individuals with PTSD // *Neuropsychology*. 2015. Vol. 29(1). P. 151-161. DOI: 10.1037/neu0000131.

15. Page K.S., Jacobs S.C. Surviving the Shift: Rural Police Stress and Counseling Services // *Psychological Services*. 2011. Vol. 8(1). P. 12-22. DOI: 10.1037/a0021796.

16. Sánchez-Teruel D., Auxiliadora Robles-Bello M. Personality and resilience in a special corps of the National Police in Spain // *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2014. Vol. 30(2). P. 75-81. DOI: 10.1016/j.rpto.2014.06.003.

17. Talavera-Velasco B., Luceño-Moreno L., Martín-García J., García-Albuerne Y. Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers // *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9 (SEP), issue 1478. DOI: 10.1016/j.rpto.2014.06.003.

18. Violanti J.M. Predictors of police suicide ideation // *Suicide and Life-Threatening Behavior*. 2004. Vol. 34(3). P. 277-283. DOI: 10.1521/suli.34.3.277.42775.

Титова Ольга Ивановна. ORCID: 0000-0002-9983-6144. E-mail: 944058@mail.ru

GENDER AND TOLERANCE OF UNCERTAINTY AS FACTORS OF INTERACTION IN POLICE ACTIVITIES

DOI: 10.25629/HC.2020.12.19

Titova O.I.

Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation
Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafyev
Krasnoyarsk, Russia

The research was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic
Research in the framework of scientific project No. 20-013-00757

Abstract. In highly regulated activity a police officer should be ready to act in a situation of uncertainty that is caused by dynamism of social processes and influence of human factor which is shown in variability of behavior, intentions of concrete people with whom the officer interacts at solution of professional tasks. The police profession is one of the masquerade professions in the mass consciousness, requiring courage, endurance, physical fitness, stereotypical for "male" professions, with a significant share of women among the personnel. One manifestation of gender is the disposition in the interaction associated with domination / subordination, unequal distribution of power. In this context, interaction among employees also has feminine features, such as the need to subordinate senior staff.

Methods of research: Tolerance for Uncertainty questionnaire (S. Badner), author's scale of masculinity and femininity and the questionnaire of interaction of employees in professional service activity (N=195), correlation analysis and ANOVA (SPSS 27.0).

Results. Employees are most intolerant of the complexity and unsolvability of the task. Most often, employees with low and medium tolerance for uncertainty are rated as personally oriented partnerships; less often, as resource partnerships; then, competition for achievements; and last, competition for resources. Employee interaction with low tolerance for uncertainty is based on merit, fairness and morality.

The ratio of employees with high, medium and low levels of masculinity and femininity is roughly the same, which calls into question the fairness of the stereotype that police work is "an occupation for brave men. The nature of professional interaction requires employees to be both masculine and feminine. Employees with different masculinities differ in their attitude towards competition in their professional activities and their perception of support from their colleagues. Employees with different femininity have different perceptions of responsible behavior of colleagues and interaction based on sympathy and respect.

Keywords: social interaction, gender, tolerance of uncertainty, police officers, masculinity, femininity, competition, partnership.

References

1. Demin A.N., Demina I.V. [The problem of human adaptation to the speed of social processes]. *Chelovecheskii kapital*. 2020. No 10(142). P. 80-88. DOI: 10.25629/HC.2020.10.05. In Russ.
2. Zhuravlev A.L., Poznyakov V.P., Titova O.I. Psikhologicheskie otnosheniya rossiiskikh predprinimatelei k konkurentсии i partnerstvu: gendernyi aspect. *Psikhologicheskie is-sledovaniya problem sovremennogo rossiiskogo obshchestva. Ser. "Trudy Instituta psikhologii RAN"* [Psychological attitudes of Russian entrepreneurs to competition and partnership: gender aspect. *Psychological research of problems of modern Russian society. Ser. "Proceedings of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences*]. Moscow, 2013. P. 287-310.
3. Lyubachevskaya E.A. [Tolerance of uncertainty as a personal phenomenon]. *Akmeologiya*. 2013. No3 (47). P. 78-80. In Russ.

4. Poznyakov V.P., Vavakina T.S. *Psikhologiya delovogo partnerstva: teoriya i empiricheskie issledovaniya* [Psychology of business partnership: theory and empirical research]. Moscow: IP RAS, 2016. 320 p.
5. *Psikhodiagnostika tolerantnosti lichnosti* [Psychodiagnostics of personality tolerance]. Soldatova G.U., Shaigerova L.A. (eds.). Moscow: Smysl, 2008. 172 p.
6. Titova O.I. [Opportunities to develop personal and professional qualities of law enforcement cadets]. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.P. Astafeva*. 2019. No 4 (50). P. 143-153. DOI: 10.25146/1995-0861-2019-50-4-170. In Russ.
7. Titova O.I. [Tolerance to uncertainty as a factor of attitude to business interaction in the context of development of general cultural competencies of university students]. *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal*. 2018. No 68. P. 131-142. DOI: 10.17223/17267080/68/8. In Russ.
8. Shashkova I.A. [Empirical study of psychological peculiarities of professional interaction between participants of criminal proceedings]. *Chelovecheskii kapital*. 2020. No 2(134). P. 165-172. DOI: 10.25629/HC.2020.02.16. In Russ.
9. Yanovskii M.I., Monastyrskaya V.A. [Factors of orientation efficiency in a situation of uncertainty]. *Chelovek i mir*. 2017. No1. Vol. 1. P. 219-230.
10. Christopher M.S., Goerling R.J., Rogers B.S., Hunsinger M., Baron G., Bergman A.L., Zava D.T. A Pilot Study Evaluating the Effectiveness of a Mindfulness-Based Intervention on Cortisol Awakening Response and Health Outcomes among Law Enforcement Officers // *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2016. Vol. 31 (1). P. 15-28. DOI: 10.1007/s11896-015-9161-x.
11. Duxbury L., Higgins C., Halinski M. Identifying the Antecedents of Work-Role Overload in Police Organizations // *Criminal Justice and Behavior*. 2015. Vol. 42 (4). P. 361-381. DOI: 10.1177/0093854814551017.
12. Ellrich K., Baier D. Post-Traumatic Stress Symptoms in Police Officers Following Violent Assaults: A Study on General and Police-Specific Risk and Protective Factors // *Journal of Interpersonal Violence*. 2017. Vol. 32 (3). P. 331-356. DOI: 10.1177/0886260515586358.
13. Grubb A.R., Brown S.J., Hall P. The Emotionally Intelligent Officer? Exploring Decision-Making Style and Emotional Intelligence in Hostage and Crisis Negotiators and Non-Negotiator-Trained Police Officers // *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2018. Vol. 33 (2). P. 123-136. DOI: 10.1007/s11896-017-9240-2.
14. Levy-Gigi E., Szabo C., Richter-Levin G., Kéri S. Reduced hippocampal volume is associated with overgeneralization of negative context in individuals with PTSD // *Neuropsychology*. 2015. Vol. 29(1). P. 151-161. DOI: 10.1037/neu0000131.
15. Page K.S., Jacobs S.C. Surviving the Shift: Rural Police Stress and Counseling Services // *Psychological Services*. 2011. Vol. 8(1). P. 12-22. DOI: 10.1037/a0021796.
16. Sánchez-Teruel D., Auxiliadora Robles-Bello M. Personality and resilience in a special corps of the National Police in Spain // *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2014. Vol. 30(2). P. 75-81. DOI: 10.1016/j.rpto.2014.06.003.
17. Talavera-Velasco B., Luceño-Moreno L., Martín-García J., García-Albuérne Y. Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as variables associated with mental health in police officers // *Frontiers in Psychology*. 2018. Vol. 9 (SEP), issue 1478. DOI: 10.1016/j.rpto.2014.06.003.
18. Violanti J.M. Predictors of police suicide ideation // *Suicide and Life-Threatening Behavior*. 2004. Vol. 34(3). P. 277-283. DOI: 10.1521/suli.34.3.277.42775.

Titova Olga Ivanovna. ORCID: 0000-0002-9983-6144. E-mail: 944058@mail.ru