

Содержание реферата пояснительной записки
выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы)

РЕФЕРАТ

Работа состоит из 57 листов, включает в себя 8 таблиц и 5 рисунков. При написании выпускной квалификационной работы было использовано 61 литературный источник.

Целью выступает изучение склонности к прокрастинации и готовности к выполнению профессиональных задач в ситуации неопределенности, а также характер взаимосвязи данных феноменов у сотрудников МВД.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. Осуществить анализ научной отечественной и зарубежной психологической литературы по проблеме феномена прокрастинации личности, ситуаций неопределенности, особенностей проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности
2. Разработать и реализовать программу эмпирического исследования особенностей проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности;
3. Выявить и описать содержательные особенности проявления прокрастинации и толерантности к неопределенности у сотрудников МВД в зависимости от пола, стажа работы, изучить характер взаимосвязи склонности к прокрастинации у сотрудников МВД и готовности к выполнению профессиональных задач в ситуации неопределенности.
4. Разработать рекомендации по профилактике прокрастинации у сотрудников МВД

Объектом данной работы выступает феномен прокрастинации.

Предметом работы является проявление прокрастинации у сотрудников МВД в контексте толерантности к неопределенности.

Методы исследования: Анализ вторичных источников, обобщение, сравнение и систематизация экспериментальных и теоретических данных; метод сбора научной информации: письменный опрос; Методы математико-статистической обработки: корреляционный анализ по Спирмену, непараметрический критерий различия средних U-критерий Манна-Уитни.

Новизна работы состоит в том, что изучение проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности поможет кадровым службам и административному корпусу учитывать данные проявления, вовремя проводить профилактическую работу для повышения продуктивности профессиональной деятельности сотрудников организации.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1.ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЯВЛЕНИЯ ПРОКРАСТИНАЦИИ У СОТРУДНИКОВ МВД В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ.....	11
1.1 Феномен прокрастинации как предмет научного исследования	11
1.2 Понятие толерантность к неопределенности, его содержание и основные компоненты.....	17
1.3 Особенности проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности.....	23
2. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ МВД	30
2.1 Организация и методики исследования.....	30
2.2 Анализ результатов исследования проявления прокрастинации в ситуации неопределенности.....	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	52
ПРИЛОЖЕНИЕ А	60
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	61
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	63
ПРИЛОЖЕНИЕ Г	65
ПРИЛОЖЕНИЕ Д.....	67

Актуальность. Профессиональная деятельность сотрудников МВД складывается из множества факторов, включающих в себя обеспечение безопасности как отдельного человека, так и общества и государства в целом. Профессиональная деятельность сотрудников МВД проходит в тяжелых и экстремальных условиях, связана с ситуациями, характеризующимися условиями неопределенности. Неопределенность часто является источником стресса, фрустрации, утомляемости, снижает успешность и качество выполнения должностных обязанностей сотрудниками. Деятельность сотрудников МВД сопровождается множеством нравственных задач, «бесконечным» решением проблем. Несмотря на то, что казалось бы деятельность сотрудников МВД строго регламентирована законом, но в последнее время наблюдается тенденция применения во многих нормативных актах термина «на усмотрение». Это говорит о том, что сотрудник часто в конкретных, а бывает, что и в уникальных ситуациях должен действовать по собственному усмотрению, учитывая специфику ситуации. Тем самым сотрудники принимают решения в соответствии с одной стороны, хорошо зная, понимая и принимая нормы, цели и принципы профессиональной деятельности, с другой стороны, самостоятельно доопределяя эти нормы в соответствии с нормативными актами, использование которых дается на «усмотрение» и исходя из специфики ситуации. То есть сотрудникам МВД в ситуации неопределенности приходится выбирать правильное решение, действовать не как непосредственный исполнитель законных актов, но и принимать самостоятельные решения в отношении потенциальных вариантов развития события. В связи с этим важнейшим профессиональным качеством становится способность человека к принятию решений в условиях неопределенности. Толерантность к неопределенности - это научный объект, который имеет множество толкований. Психологический словарь определяет толерантность как «установку либерального принятия моделей

поведения, убеждения, ценностей другого», «способность выносить стресс без серьезного вреда»¹. В русле изучения профессиональной деятельности сотрудника МВД оба определения являются актуальными, так как у сотрудников должны быть развиты умения сотрудничать с другими, учитывая их личностные особенности, а также организовывать собственную деятельность в повседневных и экстремальных условиях. Толерантность к неопределенности рассматривается в различных аспектах: толерантность к неопределенности как личностная черта, толерантность к неопределенности как ситуационно-специфичная установка, толерантность к неопределенности как когнитивный процесс и навык.

Анализ проблем кадрового менеджмента показывает, что в правоохранительной системе в настоящее время руководители сталкиваются с проблемами несоблюдения сроков выполнения поставленных задач, низкое качество выполнения поручений, невыполнение в связи с «забывчивостью» сотрудников, уклонение от добросовестной и своевременной работы. Данные факты указывают на проявления такой личностной характеристики как прокрастинации². Прокрастинация проявляется в склонности откладывать значимых дел и задач, которые могут привести к нежелательным психологическим эффектам. Прокрастинация является неэффективной тратой времени, человеку свойственно подменять выполнение первостепенных задач второстепенными. Человеку свойственно оправдывать своё бездействие недостатком времени, загруженностью, воздействием внешних факторов. Прокрастинация способствует росту нервно-психического напряжения, неудовлетворенностью деятельностью, снижает самооценку и мотивацию.

¹ Психология: Словарь / Под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М., 1990. С. 14.

² Петров В.Е. Исследование исполнительской дисциплины сотрудников органов внутренних дел с помощью опросника оценки прокрастинации [Электронный ресурс] / В.Е. Петров // Психология, социология и педагогика. 2016. № 5 URL:<https://psychology.snauka.ru/2016/05/6725> (дата обращения 02.12.2023)

Прокрастинация мешает выстраиванию и организации работы. В связи с этим является актуальным изучение проявления прокрастинации в условиях неопределенности.

Степень изученности проблемы

Впервые в психологическую практику термин «прокрастинация» ввел Прингенбах в 1977 году. В дальнейшем над изучением феномена прокрастинации работали Дж Бурка и Л Юэн³, А Эллис и В Кнаус⁴, К Лэй⁵ и др. В начале XXI века данная проблема привлекла внимание отечественных исследователей А. К. Болотова, А. А. Чевренди⁶, В. В. Воробьева, И.С. Якиманская⁷, Н. А. Чернышова⁸ и др. Первоначально термин «прокрастинация» рассматривался с этико-философской точки зрения, часто подразумевая под этим понятием термин «лень». В плане объяснения и описания феномена прокрастинации следующими поколениями ученых использовались понятия «тенденция», «склонность», «влечение», «привычка», «желание». В дальнейшем понятие расширилось и «прокрастинацию» начинают рассматривают как добровольное откладывание намеченных действий, невзирая на негативные последствия. В настоящее время прокрастинацию рассматривают в контексте стратегии избегания, или, наоборот, с попыткой получить острые ощущения, связывают с личностными характеристиками. Неопределенность как отсутствие той самой определенности или однозначности может проследиваться во множестве

³Burka J.B., & Yuen L.M. Procrastination: Why you do it, what to do about it. Reading, MA, AddisonWesley, 1983.

⁴Ellis A.,&Knaus W.J. Overcoming procrastination. New York, New American Library. Institute for Rational Living, 1977, pp. 152-167.

⁵Lay C.H. At last, my research article on procrastination. Journal of Research in Personality, 1986. Vol. 20, pp. 474-495.

⁶Болотова А. К., Чевренди А. А. Временной модус прокрастинации в ретроспективе: виды, предикторы и последствия / А.К. Болотова, А.А. Чевренди // Культурно-историческая психология 2017 Т 13 № 4 С 101-108

⁷Воробьева В.В., Якиманская И.С. Психология лени: постановка проблемы / В. В. Воробьева, И.С. Якиманская - Оренбург : Сфера, 2003 - 57 с.

⁸Чернышева Н. А. Прокрастинация: актуальное состояние проблемы и перспективы изучения / Н. А. Чернышова // Вестник ПГГПУ - Серия № 1 Психологические и педагогические науки - 2016 - № 1 - С 17-26

ситуаций. В работах отечественных психологов феномен неопределенности рассматривалась преимущественно в психологии мышления, в психологии принятия решений и в связи с этим он сводился к количественному измерению исходов и их вероятностей. Проблему неопределенности исследовали Е. С. Быков⁹, Т. В. Корнилова¹⁰, Е. В. Краснов¹¹

Объект исследования: феномен прокрастинации.

Предмет исследования: проявление прокрастинации у сотрудников МВД в контекстотолерантности к неопределенности.

Цель: изучить склонность к прокрастинации и готовность к выполнению профессиональных задач в ситуации неопределенности, а также характер взаимосвязи данных феноменов у сотрудников МВД.

Исходя из цели исследования, в работе ставятся следующие задачи:

5. Осуществить анализ научной отечественной и зарубежной психологической литературы по проблеме феномена прокрастинации личности, ситуаций неопределенности, особенностей проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности

6. Разработать и реализовать программу эмпирического исследования особенностей проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности;

7. Выявить и описать содержательные особенности проявления прокрастинации и толерантности к неопределенности у сотрудников МВД в зависимости от пола, стажа работы, изучить характер взаимосвязи склонности к прокрастинации у сотрудников МВД и готовности к выполнению профессиональных задач в ситуации неопределенности.

⁹ Быков Е.С. Толерантность к неопределенности как характеристика инновационной личности / Е. С. Быков. - М.: Актуальные вопросы современной психологии и педагогики, 2017. - 233 с.

¹⁰ Корнилова Т.В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска: Учебное пособие / Т. В. Корнилова. - М.: Психологические исследования. - 2015. - 356 с.

¹¹ Краснов Е. В. Эмоциональный интеллект и толерантность к неопределенности как предикторы результативности деятельности военных руководителей / Е. В. Краснов // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Психология. Педагогика. Серия 16. - 2016. № 3. - С. 28-43.

8. Разработать рекомендации по профилактике прокрастинации у сотрудников МВД

Теоретический анализ литературных источников по заявленной проблеме позволил сформулировать гипотезы, имеющие следующие допущения:

- Вероятно, существуют различия уровня прокрастинации сотрудников МВД в ситуации неопределенности в зависимости от срока службы;
- Выраженность прокрастинации и толерантности к неопределенности сотрудников МВД мужчин и женщин будут отличаться;
- Возможно, существует взаимозависимость между проявлениями прокрастинации у сотрудников МВД и их готовностью к неопределенности: чем выше уровень прокрастинации, тем меньше проявляются такие особенности как предпочтение неопределенности, толерантность к неопределенности, отношение к новизне, отношение к сложным задачам.

Теоретико-методологические основы исследования составили современные представления о прокрастинации Я.И. Варваричевой, Е. Л. Михайловой, М. Е. Сандомирского и др., представления о толерантности к неопределенности как фундаментальной диспозиционной черте личности А. О. Бурцева, Д. А. Леонтьева, Т. В. Корниловой и т.д

Для достижения цели и проверки гипотезы использовались следующие методы:

1. Анализ вторичных источников, обобщение, сравнение и систематизация экспериментальных и теоретических данных;

2. Метод сбора научной информации: письменный опрос

Методики

1. Шкала прокрастинации, ПШ/PSI автор П. Стил, адаптация Н. М. Клепикова, И. Н. Кормачёва.

2. Новый опросник толерантности к неопределенности (НТН), автор Т.В. Корнилова.

3. Шкала толерантности к неопределенности, MSTAT-I, автор Дэвид МакЛейн, адаптация Е. Г. Луковицкая.

Методы математико-статистической обработки: корреляционный анализ по Спирмену, непараметрический критерий различия средних U-критерий Манна-Уитни, с использованием статистического пакета SPSS18.0. for Windows.

Выборка. В исследовании участвовало 30 сотрудников МВД, 10 женщин и 20 мужчин в возрасте от 25 до 50 лет. Женщин со стажем работы от 2 до 7 лет - 30%, со стажем работы от 8 до 15 лет - 70%. Мужчин со стажем работы от 2 до 7 лет - 60%, со стажем работы от 8 до 15 лет - 40%.

База исследования: ОП «Западный» МО МВД России «Рубцовский».

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы практическими психологами, администрацией правоохранительных организаций. Разработаны рекомендации, которые можно использовать в планировании профилактической работы по предупреждению развития у сотрудников прокрастинации.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЯВЛЕНИЯ ПРОКРАСТИНАЦИИ У СОТРУДНИКОВ МВД В СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

1.1 Феномен прокрастинации как предмет научного исследования

Термин «прокрастинация» в научной терминологии появился в 1977 году с выходом книги П. Рингенбаха «Прокрастинация в жизни человека». Далее вышла в свет книга А. Эллиса и В. Кнауза «Преодоление прокрастинации», в 1983 году была написана книга «Прокрастинация: что это такое и как с ней бороться» авторов Дж. Бурка, Л. Юэн. В середине 1980-х годов начал осуществляться научно-академический анализ феномена прокрастинации^{12,13}.

В статье Л.М. Митина¹⁴ отмечает, что термин прокрастинация истолковывался достаточно узко и в основном отождествлялся с понятием «лень», то есть отсутствием желания что-либо делать. Более конкретизировала данное понятие К. Лэй¹⁵, обозначив прокрастинацию как добровольное откладывание намеченных действий, не смотря на то, что это может вызвать негативные последствия. П. Стилл феномен прокрастинации объяснял как «стратегия избегания дел, вызывающих негативные эмоции»¹⁶. Но существовали и другие определения прокрастинации, например,

¹² Lay, C.H. At last, my research article on procrastination. Journal of Research in Personality, 1986. Vol. 20, pp. 474-495.

¹³ Solomon, L.J., Rothblum, E.D. (1984) Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. Journal of Counseling Psychology, 31(4), pp. 503-509

¹⁴ Митина, Л. М. Психологический анализ проблемы маргинализма, прокрастинации, выученной беспомощности как барьеров личностно-профессионального развития человека / Л. М. Митина, Г. В. Митин // Психологическая наука и образование. – 2020. – Т. 25, № 3. – С. 90-100

¹⁵ Lay, C.H. At last, my research article on procrastination. Journal of Research in Personality, 1986. Vol. 20, pp. 474-495.

¹⁶ Цит. по Митина, Л. М. Психологический анализ проблемы маргинализма, прокрастинации, выученной беспомощности как барьеров личностно-профессионального развития человека / Л. М. Митина, Г. В. Митин // Психологическая наука и образование. – 2020. – Т. 25, № 3. – С. 90-100, С. 93

выполнение заданий в последние сроки способствует выбросу адреналина, вызывает острые ощущения¹⁷. Отечественные исследователи также часто ассоциировали прокрастинацию с ленью. Так Е.П. Ильин¹⁸ разделил прокрастинацию на «напряженную» и «расслабленную». «По мнению автора существует: «напряженная» прокрастинация, сопровождаемая повышенным уровнем беспокойства и чувством вины; «расслабленная» прокрастинация, при которой человек сосредотачивается исключительно на активности, приносящей удовольствие»¹⁹. Толкование Л.И. Дементием²⁰ прокрастинации как неспособности управления ситуацией, также приравнивается к толкованию феномена лени. Также можно встретить точку зрения о том, что феномен прокрастинации проистекает из лени и является ее видом. Варваричева Я.И. отмечает, что «психологические механизмы, стоящие за ленью и прокрастинацией, во многом сходны. Общими признаками этих явлений могут служить нарушения деятельности и искаженная мотивация»²¹

Я. И. Варваричева выделила механизмы, объединяющие прокрастинацию и лень «И лень, и прокрастинация представляют собой защитные механизмы психики. Они спасают личность от стресса, который может быть вызван, к примеру, ожиданием будущего конфликта (откладывание неприятного разговора в связи с нежеланием испытывать негативные эмоции) или выполнением бесполезной деятельности (в которой издержки перекрывают выгоды). Оба этих состояния могут возникать в ситуации нехватки отдыха и эмоциональных впечатлений, создавая

¹⁷ Цит. по Митина, Л. М. Психологический анализ проблемы маргинализма, прокрастинации, выученной беспомощности как барьеров личностно-профессионального развития человека / Л. М. Митина, Г. В. Митин // Психологическая наука и образование. – 2020. – Т. 25, № 3. – С. 90-100

¹⁸ Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин. - СПб.: Питер. 2011. - 224 с.

¹⁹ Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – № 1. – С. 128-136., С. 130

²⁰ Дементий, Л. И., Карловская, Н. Н. Особенности ответственности и временной перспективы у студентов с высоким уровнем прокрастинации / Л. И. Дементий, Н. Н. Карловская // Психология обучения. - 2013. - № 7. - С. 4 – 19

²¹ Цит. по Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – № 1. – С. 128-136, С. 130

полноценные условия для ухода от реальности (в мир удовольствий или менее значимой активности). Как лень, так и прокрастинация предполагают игнорирование неприятных, хотя и важных, задач, тем самым создавая препятствия для самоэффективности»²².

Е.Л. Михайлова сравнивая структуру прокрастинации и лени, выделила следующие компоненты: «....мотивационный компонент, предполагающий слабую мотивацию (или ее полное отсутствие) к деятельности. Эмоциональный компонент, включающий в себя положительные эмоциональные переживания (или равнодушие) по поводу отсутствия необходимой активности. Поведенческий компонент заключается собственно в избегании деятельности».

В то же время, большинство ученых предлагают разделить понятия «прокрастинация» и «лень». М.Е. Сандомирский предлагает отделить прокрастинацию от таких явлений как «Медлительность, которая может быть следствием проявления психофизиологических особенностей организма или нарушенной адаптации, а также выступать в качестве привычного защитного поведенческого стереотипа. Медлительность не означает отказ от активности, но определяет темпоральные особенности выполняемой деятельности и скорость принятия решений. Апатия (депрессивная) сопровождается спадом активности на фоне снижения эмоционального тонуса или симптомов депрессивного расстройства. Лень как снижение или отсутствие мотивации, недостаток волевого усилия. Может выступать как временное состояние, обусловленное факторами среды, как устойчивый стереотип поведения, а также в качестве личностной черты»²³.

М. В. Обозная отмечает, что «существуют ряд факторов, благодаря которым мы можем отделить понятие прокрастинации от других близких по

²² Цит. по Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – № 1. – С. 128-136, С. 131

²³ Цит. по Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – № 1. – С. 128-136, С. 129-130

содержанию явлений, таких как лень или акразия: во-первых, наличие четко обозначенных планов, строго ограниченные сроками; во-вторых, иррациональность и осознанность поведения, а также ощущение тревоги и стресса из-за невыполненных дел. Данная тенденция к «откладыванию дел на потом» связана как с различными психологическими особенностями личности (с перфекционизмом, самооценкой, тревожностью, с самоопределением и низкой мотивационной активностью личности, страхом провала, страхом сделать ошибку и даже страхом успеха и настроением) так и с социальным окружением (родители, родственники, друзья, преподаватели, коллеги т.е. в их склонности к социальному конформизму)²⁴

А.Н. Курден²⁵ выделила отличительные особенности прокрастинации:

- «осознанность процесса. Человек откладывает дела, вполне осознавая все риски и негативные последствия, в то время как личность, склонная к лени, практически не думает о них»²⁶;

- активность процесса, при прокрастинации человек заменяет важные дела второстепенными, лень способствует отказу от деятельности;

- озабоченность собственным Эго, прокрастинация часто сопровождается страхом неудачи, или, напротив, желанием испытать себя в экстремальных ситуациях, при лени такая потребность отсутствует;

- наличие тревоги и напряжения в момент откладывания важных дел, при лени тревога не возникает;

- нацеленность на результат, лень не предполагает достижение определенного результата, при прокрастинации присутствует мотивация к

²⁴Обозная, М. В. Феномен прокрастинации или тенденция к "откладыванию дел на потом" / М. В. Обозная // Наука молодых - будущее России : сборник научных статей 4-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых: в 8 томах, Курск, 10–11 декабря 2019 года. Том 3. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 185-188, С. 187

²⁵Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – № 1. – С. 128-136

²⁶Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – № 1. – С. 128-136, С. 132

деятельности, которая может со временем снизиться и привести к отказу до снижения значимых целей;

- ургентная аддикция - при прокрастинации человек испытывает ощущение постоянной спешки, личность, склонная к лени, живет спокойно и расслабленно;

- независимость от процесса планирования, прокрастинация может возникнуть при наличии четко поставленных задач;

- конкретная направленность, прокрастинация направлена на определенную узкую область, тогда как лень обширна.

Таким образом, уточним определение понятия прокрастинации.

Как отмечает А.А. Чеврениди «термин прокрастинация (от англ. procrastination- задержка, откладывание; от лат. procrastinus – на завтра) – в психологической науке обозначает склонность человека к постоянному промедлению, отлыниванию, откладыванию дел на потом»²⁷.

С точки зрения Е.П. Ильина²⁸ «прокрастинация является несоблюдение человеком установленных им самим сроков реализации деятельности, сопровождаемое внутренним психологическим дискомфортом». С. Лэй²⁹ прокрастинацию рассматривает как добровольное и иррациональное откладывание намеченных действий, которые могут иметь для личности негативный эффект. В Большом психологическом словаре, под редакцией Б. Г. Мещерякова и В.П. Зинченко³⁰ встречается определение прокрастинатора, как личности, склонной к откладыванию «на потом» выполнение важных и актуальных задач. В. С. Ковылин³¹ определяет прокрастинацию как

²⁷Чеврениди, А. А. Современные психологические исследования феномена прокрастинации / А. А. Чеврениди // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. – 2016. – № 3-1. – С. 283-287, С. 284

²⁸ Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин. - СПб.: Питер. 2011. - 224 с., с. 32

²⁹ Lay C.H. At last, my research article on procrastination. Journal of Research in Personality, 1986. Vol. 20, pp. 474-495.

³⁰ Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2003.- 666 с.

³¹Ковылин, В. С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации / В. С. Ковылин // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие - 2013 - № 2. - С. 22-41

поведенческий паттерн, при котором важная на данный момент задача откладывается на неопределенный срок. Следовательно, ключевыми характеристиками прокрастинации являются иррациональное поведение, осознание негативных последствий откладывания решения важных задач.

В структуре прокрастинации выделяют три компонента.

Поведенческий. Формируется в результате подкрепляемого поведения. Например, сотрудник не выполняет задачи, требующие длительной подготовки, а берутся за решение краткосрочных задач, с их точки зрения, более перспективных.

Когнитивный. Прокрастинация проявляется как результат когнитивных нарушений.

Эмоциональный. Прокрастинация возникает в результате влияния эмоций, как негативных, например, страх потерпеть поражение, неудачу, так и положительных, испытать себя, насколько я справлюсь в сжатые сроки.

В.С. Ковылин³² отмечает, что существует четвертый компонент - бессознательный. В этом случае прокрастинация сигнализирует о наличии глубинных нарушений, например, внутриличностных конфликтов.

А. В. Лингурарь³³ описывает направления изучения прокрастинации.

1. Анализ ситуативных факторов прокрастинации. Феномен возникает в результате оценки характеристик задачи, которую предстоит выполнить.

2. Роль индивидуально-личностных характеристик. Например, высокий уровень нейротизма связывают с повышенным уровнем тревожности. Прокрастинация является защитным механизмом в условиях повышенной тревожности, основу которой составляет страх неудачи, потери контроля и

³²Ковылин, В. С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации / В. С. Ковылин // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие - 2013 - № 2. - С. 22-41

³³Лингурарь, А. В. Прокрастинация как психологическая проблема / А. В. Лингурарь // Психология и педагогика образования будущего : Материалы международной конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Ярославль, 13 февраля – 25 2017 года / Под.ред. Л.В. Байбородовой, Н.В. Нижегородцевой. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2017. – С. 115-118.

т.д. В.В. Барабанщикова³⁴ отмечает, что связь тревожности и прокрастинации достаточно условна, так как имеются случаи, когда человек с повышенным уровнем тревожности стремился быстрее закончить задания, так как стремился избежать волнений, связанных с несоблюдением срока выполнения. Но тем не менее связь прокрастинации и тревожности имеется и она достаточно устойчивая. И.А. Усатов³⁵ в исследовании ссылается на работу Д. Майерса, экспериментально доказавшему связь прокрастинации с настроением человека.

3. Влияние возрастных, гендерных, кросскультурных различий. А. В. Лингурарь³⁶ отмечает, что уровень прокрастинации с возрастом снижается, а вот гендерных различий развития прокрастинации выявлено не было.

Таким образом, прокрастинация - это сложный феномен, имеющий свою структуру, классификацию, направления изучения.

1.2 Понятие толерантность к неопределенности, его содержание и основные компоненты

«...R.W. Norton в результате проведенного им контент-анализа статей, связанных с проблемой неопределенности, выделил восемь различных категорий, через которые раскрывается содержание данного понятия: множественность суждений; неточность, неполнота и фрагментированность;

³⁴ Барабанщикова В. В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / В. В. Барабанщикова. – М., 2017. – 310 с.

³⁵ Усатов, И. А. Стрессоустойчивость как личностная детерминанта прокрастинации / И. А. Усатов // Молодая наука-2018. – М., 2018. – С. 141-144.

³⁶ Лингурарь, А. В. Прокрастинация как психологическая проблема / А. В. Лингурарь // Психология и педагогика образования будущего : Материалы международной конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Ярославль, 13 февраля – 25 2017 года / Под.ред. Л.В. Байбородовой, Н.В. Нижегородцевой. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2017. – С. 115-118.

вероятность; неструктурированность; дефицит информации; изменчивость; несовместимость и противоречивость; непонятность»³⁷.

«...Как отмечает К. Stoycheva, введение в аппарат психологии понятия «толерантность к неопределенности» связано с необходимостью объяснения особенностей поведения личности в неопределенных, многозначных ситуациях, в частности готовности личности принимать эти ситуации, либо избегать их».

Неопределенная ситуация имеет различные толкования:

- ситуация с неизвестными переменными по Д. А. Леонтьеву³⁸;
- ситуация непредсказуемости ожидаемого события, ситуация с наличием неполной информации по Е. П. Кринчик³⁹;
- ситуация не детерминированная в сознании индивида ни в способах решения, ни в конечном результате по Е.А. Лустиной⁴⁰.

Толерантность в русском языке обозначается словом «терпимость». Можно встретить разные толкования термина толерантность, например, «принятие иных, отличных от собственных интересов и целей», «способность уживаться с другими мнениями» и т.д. Толерантность рассматривают как терпимость к чужому образу жизни, поведению, чувствам, верованиям и т.д. Толерантность является стабилизирующим систему фактором, направляющим межличностные отношения в обществе в мирное русло и связывающий людей с традициями, нормой, культурой⁴¹.

³⁷Леонов, И. Н. Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Леонов Илья Николаевич; [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова]. - Ярославль, 2015. - 24 с., с. 46

³⁸Леонтьев, Д. А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности / Д. А. Леонтьев // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8, № 40. – С. 2.

³⁹Кринчик, Е. П. Психологические проблемы трудовой деятельности в условиях неопределенности / Е. П. Кринчик // Вестн.Моск.ун-та,Сер.14 Психология,1979. - С. 14-23

⁴⁰Лустина Е. А. Преодоление ситуации неопределенности в процессах мышления и воображения / Е. А. Лустина // Вопросы психологии. - 1981. - № 5. - С. 122-125.

⁴¹Зайцева, И. Б. Изучение различных аспектов фактора толерантности к неопределенности / И. Б. Зайцева // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2020. – № 1(39). – С. 159-165.

Рассмотрим определения феномена «толерантность к неопределенности». С точки зрения Д.А. Леонтьева⁴² толерантность к неопределенности является позитивным отношением человека к неопределенным, незнакомым, сложным и изменчивым ситуациям. М. Н. Юртаева, Н.С. Глуханюк отмечают, что «толерантность к неопределенности – это тенденция воспринимать неопределенные ситуации как желательные. В свою очередь, интолерантность к неопределенности – восприятие неопределенных ситуаций как источника угрозы»⁴³.

Т.В. Корнилова⁴⁴ указывает на то, что толерантность к неопределенности является конструктом генерализированного личностного свойства, которое заключается в стремлении к изменениям, новизне, оригинальности, самостоятельности.

А.О. Бурцев и авторы, проанализировав ряд литературных источников, выделили три подхода к формированию толерантности к неопределенности: «толерантность к неопределенности как черта личности; толерантность к неопределенности как ситуационно-специфичная установка; толерантность к неопределенности как метакогнитивный процесс и навык»⁴⁵.

И.А. Любачевский⁴⁶ изучая труды отечественных ученых выделил несколько тенденций к определению понятия «толерантность к неопределенности».

⁴² Леонтьев, Д. А, Мандрикова, Е. Ю. Моделирование «экзистенциальной диллемы: эмпирическое исследование личностного выбора / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. - 2005. - № 4. - С. 37-42.

⁴³ Цит. по Бурцев, А. О. Психология толерантности/интолерантности к неопределенности(на примере руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации) / А. О. Бурцев, Л. А. Ермакова, Е. В. Ткач // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 4(57). – С. 53-59, С. 54

⁴⁴ Корнилова Т. В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска: Учебное пособие / Т. В. Корнилова. - М.: Психологические исследования. - 2015. - 356 с.

⁴⁵ Бурцев, А. О. Психология толерантности/интолерантности к неопределенности(на примере руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации) / А. О. Бурцев, Л. А. Ермакова, Е. В. Ткач // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 4(57). – С. 53-59, с. 54-55

⁴⁶ Любачевский, И. А. Феноменология толерантности к неопределенности / И. А. Любачевский // Живая психология. – 2023. – Т. 10, № 4(44). – С. 53-58.

1. Теории принятия решений. В данной теории толерантность к неопределенности воспринимается как способность к принятию решения, когда не известны все факты и последствия принимаемых решений⁴⁷. Толерантность трактуется как гибкость личности, ее отношение к риску. Д.А. Леонтьев, Е.Ю.Мандрикова⁴⁸ отмечают о важной особенности личности в ситуации принятия решения умение видеть альтернативу. Данный механизм И.М. Фейгенберг назвал «реакцией широкой мобилизации в ситуации неопределенного прогноза»⁴⁹. Другими словами в ситуации сигнала, который вносит неопределенность в прогноз организма мобилизуются все органы и чувства.

2. Стрессоустойчивость и копинг-стратегии личности. П.В. Лушин и авторы феномен толерантности к неопределенности трактуют как «способность выдерживать напряжение кризисных, проблемных ситуаций»⁵⁰. С точки зрения Л.И. Анцыферовой⁵¹ специфику типа личности определяют способности контролировать и прогнозировать события окружающего мира. Эти способности выражаются в феномене «когнитивного оценивания» и зависят от:

1. От способности актуализировать свой жизненный опыт.
2. От способности регулировать свои эмоции и чувства.
3. От способности просить и принимать помощь от окружающих людей (быть уверенным в их помощи).
4. От субъективной уверенности в своей способности контролировать окружающий мир.

⁴⁷ Мириманова, М.С. Развитие личности в социальном пространстве / М. С. Мириманова // Развитие личности - 2002 - №2 - С. 104-115.

⁴⁸ Леонтьев, Д. А, Мандрикова, Е. Ю. Моделирование «экзистенциальной диллемы: эмпирическое исследование личностного выбора / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. - 2005. - № 4. - С. 37-42.

⁴⁹ Фейгенберг, И. М. Мозг. Психика. Здоровье / АКАДЕМИЯ НАУК СССР, Серия «Проблемы современной науки и научно-технического прогресса» - М.: «НАУКА», 1972.- 109 с., с. 32

⁵⁰ Лушин, П.В. Учимся фасилитировать: Методическое пособие для учителей школ, студентов педагогических специальностей, преподавателей / П. В. Лушин, З. А.Ржевская, Е. Г. Данникова, Н. А. Колтко, О. А. Миненко. – Кировоград, 2003.- 52 с., с. 52

⁵¹ Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, трансформация ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // ПЖ. -1994. -Т. 15. № 1. - С. 3-18

Когнитивное оценивание зависит от того как человек оценивает ситуацию в плане ее решения и контроля. Е.А. Лустина⁵² выход из ситуации неопределенности связывает с процессами мышления и воображения. Процесс преодоления новой ситуации строится на основе прошлого опыта, который соотносится с текущей ситуацией. Таким образом, в рамках подхода изучения стрессоустойчивости и копинг-стратегий личности, прослеживается тенденция связывать поведение субъекта когнитивными возможностями.

3. Социально-психологические установки (аттитюды). С точки зрения В.А. Ананьева «неопределенность как таковая не имеет конкретного знака – ни минуса, ни плюса. Неопределенность – это только отсутствие необходимой информации, и от самого человека, чем он заполнит эту пустоту»⁵³. От самого человека зависит как он воспринимает ситуацию неопределенности. Один видит в ней угрозу, испытывает страх, бессилие, а другой в ситуации неопределенности видит возможность развития, самосовершенствования. С точки зрения Е.Г. Луковицкой⁵⁴ толерантность к неопределенности рассматривается как социально-психологическая установка, которая представлена тремя компонентами: аффективным, поведенческим и когнитивным. Аффективный компонент связан с осознанием эмоционального переживания ситуации неопределенности. Когнитивный компонент связан с уровнем сознания неопределенности окружающей среды. Поведенческий компонент определяется способностью действовать и реагировать определенным образом. Эмоциональное содержание социально-психологической установки определяет механизм преодоления неопределенности. Ж.Т. Тощенко⁵⁵ считает доминантой по

⁵²Лустина Е. А. Преодоление ситуации неопределенности в процессах мышления и воображения / Е. А. Лустина // Вопросы психологии. - 1981. - № 5. - С. 122-125.

⁵³ Ананьев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья / В.А. Ананьев. - СПб.: Речь, 2006. - 384 с., с. 3

⁵⁴Луковицкая, Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Санкт-Петербургский гос. ун-т. - Санкт-Петербург, 1998. - 18 с.

⁵⁵ Тощенко, Ж. Т. Социальное настроение как феномен современной общественной социологической теории и практики / Ж. Т. Тощенко // СОЦИС. - 1998. - № 1. - С. 21–34.

отношению к другим компонентам сознания и поведения феномен социального настроения. Интолерантность в этом случае будет ощущаться как тревожное мироощущение неизвестного будущего.

4. Экзистенциально-гуманистическая традиция. С точки зрения этой традиции, толерантность к неопределенности является экзистенциальной характеристикой человека, определяющей его отношение к бытию. Человек развивается, познавая что-то новое, стремясь к нему, фиксация на неизменности может привести к разрушению системы.

Для преодоления трудностей в ситуации неопределённости человеку необходимы дополнительные внутренние силы. С точки зрения Д.А. Леонтьева⁵⁶ те, у кого толерантность к неопределенности слабо выражена отличаются чрезмерным стремлением к определенности, путем упрощения явлений окружающего мира, обладают стереотипным мышлением, не стремятся понимать людей, излишне категоричны, не способны к изменениям.

Е. Т. Соколова выделила пять типов особенностей переживания неопределенности: «1) всепоглощающий негативный аффект, содержание которого составляет непереносимая тревога; 2) более «легкие» отрицательные эмоциональные состояния: двусмысленность, амбивалентность, многозначность, непредсказуемость, противоречивость, запутанность, сложность; 3) непереносимость неопределенности как ситуации отсутствия доступа к внутренним ресурсам «Я»: крайняя зависимость от социального окружения, конформизм, подчинение авторитету, власти, нивелирование собственного Я; 4) нарциссическиперфекционистский тип – маниакальная проекция, опьянение, хаос, отсутствие границ, любых сдерживающих нормативов и правил; 5) позитивные переживания: любопытство, надситуативная активность, игра фантазии, порождение новых смыслов, радость, азарт, инсайты, приводящие

⁵⁶ Леонтьев, Д. А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности / Д. А. Леонтьев // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8, № 40. – С. 2.

к творческому и осмысленному преобразованию ситуации неопределенности»⁵⁷.

О. А. Кондрашихина⁵⁸ рассматривала конструктивную активность в рамках проблемы неопределенности. Она отмечала, что «Конструктивная активность в ситуации неопределенности направлена непосредственно на разрешение неопределенной ситуации на основе ее творческого преобразования и включает в себя активные действия по устранению источника неопределенности, поиск активной социальной поддержки при необходимости, принятие или рефрейминг неопределенности в случае ее неизбежности»⁵⁹.

Таким образом, существует несколько толкований понятия «толерантность к неопределенности». В нашем исследовании используем понятие толерантности к неопределенности как приспособление к неопределенности внешнего мира, с помощью чего происходит возможность самореализации и личностного развития, преодолеваются страхи и защиты.

1.3 Особенности проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности

Рассмотрим особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД.

А.И. Ляхова выделяет следующие особенности: «Государственный характер профессиональной деятельности, который заключается в том, что служба в правоохранительных органах является видом федеральной

⁵⁷ Цит. по Вилюжанина, Т. А. Толерантность к неопределенности как интегральная личностная характеристика / Т. А. Вилюжанина // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности, Донецк, 25 октября 2018 года / под общей редакцией С.В. Беспаловой. Том 5. – Донецк: ДонНУ, 2018. – С. 170-173, С. 172

⁵⁸ Кондрашихина, О. А. Характерные признаки, уровни и формы конструктивной активности в условиях неопределенности / О. А. Кондрашихина // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 2 (8). – С. 158-162.

⁵⁹ Кондрашихина, О. А. Характерные признаки, уровни и формы конструктивной активности в условиях неопределенности / О. А. Кондрашихина // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 2 (8). – С. 158-162., С. 114

государственной службы, а сотрудники являются государственными служащими. Сотрудники правоохранительных органов реализуют функции государства по соблюдению законности и правопорядка, предупреждению и пресечению преступлений в различных сферах»⁶⁰. А также «...строгая процессуальная регламентация деятельности сотрудников правоохранительных органов в рамках проведения как процессуальных, так и оперативно-розыскных действий. Деятельность сотрудников правоохранительных органов должна осуществляться в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации. Любое свое действие следователь и дознаватель должен мысленно сверять с предписанием нормативно-правового акта. Контроль за деятельностью органов предварительного расследования осуществляют органы прокуратуры и судебные органы»⁶¹. В статье А. И. Ляхова выделяет такие особенности «...необходимость сохранения служебной тайны. При осуществлении оперативно-розыскной и процессуальной деятельности сотрудники органов правоохранительных органов имеют доступ к сведениям, связанным с расследуемым уголовным делом либо событием преступления. Данные сведения могут составлять государственную либо служебную тайну, либо определенную степень секретности. Еще одной специфической особенностью деятельности правоохранительных органов является оказание противодействия лицами, не заинтересованными в полном и объективном расследовании уголовных дел. Противодействие, которое оказывают подозреваемые и обвиняемые по уголовным делам в целях нейтрализации расследования часто приводят к конфликтному характеру профессиональной

⁶⁰ Ляхова, А. И. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе правоохранительных органов / А. И. Ляхова // Научное и образовательное пространство: перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 нояб. 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — С. 296–298, С. 296-297

⁶¹ Ляхова, А. И. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе правоохранительных органов / А. И. Ляхова // Научное и образовательное пространство: перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 нояб. 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — С. 296–298, С. 297

деятельности сотрудников, что является негативным фактором адаптационного процесса молодого сотрудника, особенно не имеющего практического опыта работы в правоохранительных органах»⁶². В исследовании также отмечаются следующие особенности «...большая нагрузка, своеобразие внешних условий деятельности, недостаток свободного времени. Для многих процессуальных действий, осуществляемых сотрудниками правоохранительных органов, законом установлены четко регламентированные процессуальные сроки. Таким образом, сотрудник должны не только качественно выполнить свою работу (своевременно, объективно и полно осуществлять расследование, соблюдать все предписания закона, охранять права и законные интересы граждан), но и осуществлять все мероприятия в строго ограниченные временные отрезки. Наличие профессионального риска и опасности. Деятельность сотрудников правоохранительных органов часто сопряжена с информационной неопределенностью, необходимостью быстрого выбора способа осуществления деятельности в той или иной ситуации, невозможностью прогнозирования последствий данного выбора»⁶³.

Очень часто решения сотрудников МВД принимаются в условиях разной степени неопределенности как в результате текущего состояния системы, так и в отношении потенциальных вариантов развития событий. Поэтому умение быстро ориентироваться в ситуации неопределенности и принимать решения в этих условиях является профессионально значимым качеством сотрудников. С.В. Михайлов⁶⁴, в исследовании, направленном на

⁶² Ляхова, А. И. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе правоохранительных органов / А. И. Ляхова // Научное и образовательное пространство: перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 нояб. 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — С. 296–298, С. 297

⁶³ Ляхова, А. И. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе правоохранительных органов / А. И. Ляхова // Научное и образовательное пространство: перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 нояб. 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. - С. 296–298, С. 297

⁶⁴ Михайлов С. В. Психологические особенности мышления следователя в ситуациях неопределенности ориентиров поиска при решении профессиональных задач: дис. ... канд. псих.наук. - Москва, 2006. - 205 с.

изучение особенностей мышления следователей в ситуации неопределенности, эмпирическим путем доказал, что принятие решений для следователей в неопределенных обстоятельствах являются трудным и приводят к повышенным требованиям к интеллектуальным способностям.

Развитие толерантности к неопределенности позволяет человеку увидеть новые возможности в изменяющемся мире. Человек, обладающей личностной толерантностью к неопределенности стремится найти компромисс между собой и окружающим миром. Интолерантному человеку свойственно испытывать постоянное нервно-психическое напряжение, затрудняться в поиске новых решений, изменения программы поведения в ситуации неопределенности. В итоге у человека появляются симптомы переутомления и истощения, снижение активности, интереса к выполняемой работе. В настоящее время начинает быть востребована практика развития и поддержания у субъекта толерантности к неопределенности. Р.В. Осиным⁶⁵ было проведено исследование, целью которого стало выявление и анализ специфики толерантности к неопределенности у представителей судебной системы и силовых структур. Исследование показало, что повышение уровня толерантности к неопределенности способствует повышению уровня бдительности и снижению уровня прокрастинации и сверхбдительности. Автор считает, что такие испытуемые должны всегда быть начеку, чтобы не дать застать себя врасплох. Они внимательны, настороженны, действия продуманны и проанализированы. Как правило, испытуемые сотрудники не привыкли откладывать важные дела и поручения на потом, не мечутся между разными альтернативами. Таким образом, Р.В. Осин⁶⁶ в исследовании пришел к выводу, что чем выше у человека уровень толерантности к

⁶⁵ Осин, Р. В. Исследование толерантности к неопределенности у представителей судебной системы и силовых структур / Р. В. Осин // Вестник Московского университета МВД России. - 2020. - №8. - С.287-291

⁶⁶ Осин, Р. В. Исследование толерантности к неопределенности у представителей судебной системы и силовых структур / Р. В. Осин // Вестник Московского университета МВД России. - 2020. - №8. - С.287-291

неопределённости, тем более развита у него бдительность и в меньшей мере развита способность к избеганию, прокрастинации, и сверхбдительности.

С.Ю. Чимаров⁶⁷ указывает на необходимость изучения личностных черт сотрудников в целях предупреждения прокрастинации и негативных реакций к ситуациям неопределенности. К причинам прокрастинации, отражающими общие корреляции относят:

«1. Нейротизм, сопровождающийся для личности ее внутренним беспокойством, переживаниями и даже вегетативными расстройствами.

2. Импульсивность, порождающая откладывание рутинных или долгосрочных дел на потом и концентрацию на исполнении сиюминутных желаний.

3. Совестьливость, включающаяся в себя такие переменные, как: а) отвлекаемость (самоконтроль); б) разрыв между намерением и действием.

4. Неуверенность в себе или низкая самооценка: из-за страха неудачи низкая самооценка и низкая самооценка, прямо связанные с прокрастинацией.

5. Уклонение от дискомфорта как отвращение к решению поставленной задаче.

6. Перфекционизм, прямо сопряженный со страхом неудачи и оцениваемый в качестве источника прокрастинации»⁶⁸.

В. А. Рогачев, И. Н. Коноплева⁶⁹ проведя исследование уровня развития толерантности к неопределенности и копинг стратегий сотрудников правоохранительных органов получили следующие результаты. У сотрудников толерантность к неопределенности находится на уровне ниже

⁶⁷Чимаров С. Ю. Психология прокрастинации в контексте изучения личности сотрудника органов внутренних дел / С. Ю. Чимаров // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. №12-4. - С. 41-43

⁶⁸Чимаров, С. Ю. Психология прокрастинации в контексте изучения личности сотрудника органов внутренних дел / С. Ю. Чимаров // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. №12-4. - С. 41-43, С. 42

⁶⁹Рогачев, В. А., Коноплева, И. Н. Толерантность к неопределенности и выбор копинг-стратегий у сотрудников правоохранительных органов. / В. А. Рогачев, И. Н. Коноплева // Психология и право. - 2017 - (7). № 4. - С. 106-126.

среднего, это свидетельствует о том, что «большинство сотрудников не проявляют стремления к новизне, изменениям и оригинальности, к решению сложных задач, к выходу за рамки ограничений и к самостоятельности. Данные показатели объясняются профессиональной деятельностью сотрудников правоохранительных органов, которая заключается в беспрекословном исполнении приказов, распоряжений и поставленных вышестоящим руководством задач»⁷⁰.

Изучение показателей интолерантности к неопределенности сотрудников показало увеличение показателей в зависимости от стажа деятельности. Сотрудники со стажем работы менее 5 лет менее интолерантны, чем сотрудники с большим стажем работы. В. А. Рогачев, И. Н. Коноплева данное обстоятельство связывают с тем, что с увеличением стажа работы более важным становится четкое выполнение приказов и инструкций, стремление к ясности и упорядоченной информации, проявление самостоятельности.

Исследуя феномен прокрастинации у сотрудников МВД В.Е. Петров отмечает, что «феномен прокрастинации наполнен психологическим содержанием, т.к. обращен к личности сотрудника, его мотивации и деятельностным характеристикам, отражает аспекты отношения подчиненного (исполнителя) как к порученному, так и к руководителю»⁷¹.

В.Е. Петров указывает на то, что прокрастинация сотрудников проявляется как « 1) вариант разрешения индивидом противоречий жизнедеятельности за счёт избегания приложения усилий в труде; 2) психологическое сопротивление неинтересной работе; 3) индивидуалистическое отношение к службе (работе). По сути,

⁷⁰ Рогачев В. А., Коноплева И. Н. Толерантность к неопределенности и выбор копинг-стратегий у сотрудников правоохранительных органов. / В. А. Рогачев, И. Н. Коноплева // Психология и право. - 2017 - (7). № 4. - С. 106-126, С. 110

⁷¹ Петров, В. Е. Диагностика степени выраженности прокрастинации у сотрудников органов внутренних дел / В. Е. Петров // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2016. – № 1(37). – С. 81-85, С.82

прокрастинация является неэффективной тратой времени, поскольку человек не отдыхает (псевдо-отдыхает), а подменяет выполнение важных (первостепенных) дел второстепенными»⁷².

Таким образом, исследования прокрастинации и толерантности неопределенности сотрудников МВД проводятся, но их очень мало. В целом можно сделать вывод о том, что уровень прокрастинации в ситуации неопределенности снижается, что, возможно зависит от специфики деятельности сотрудников.

Выводы:

1. Прокрастинация определяется как поведенческий паттерн, при котором важная на данный момент задача откладывается на неопределенный срок. Прокрастинация - это сложный феномен, имеющий свою структуру, классификацию, направления изучения.

2. Неопределенная ситуация имеет различные толкования:- ситуация с неизвестными переменными;- ситуация непредсказуемости ожидаемого события, ситуация с наличием неполной информации; - ситуация не детерминированная в сознании индивида ни в способах решения, ни в конечном результате. Толерантность к неопределенности рассматривается как приспособление к неопределенности внешнего мира, с помощью чего происходит возможность самореализации и личностного развития, преодолеваются страхи и защиты.

3. Исследования уровня прокрастинации в ситуации неопределенности показало, что чем выше у сотрудников уровень толерантности к неопределённости, тем более развита у них бдительность и в меньшей мере развита способность к избеганию, прокрастинации.

⁷² Петров, В. Е. Диагностика степени выраженности прокрастинации у сотрудников органов внутренних дел / В. Е. Петров // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2016. – № 1(37). – С. 81-85, С.82

2. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОКРАСТИНАЦИИ И СИТУАЦИИ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ МВД

2.1 Организация и методики исследования

Исследований уровня прокрастинации в ситуациях неопределенности очень мало. Вместе с тем, данное исследование является необходимым, так как помогает предотвратить негативные проявления в профессиональной деятельности сотрудников МВД. Сотрудники правоохранительных органов реализуют функции государства по соблюдению законности и правопорядка, предупреждению и пресечению преступлений в различных сферах, профессиональная деятельность сотрудников строго регламентирована в рамках проведения как процессуальных, так и оперативно-розыскных действий поэтому прокрастинация является недопустимой в работе сотрудников, повышение уровня прокрастинации неизбежно приведет к психической напряженности, сбое психоэмоционального состояния сотрудников. Вместе с тем профессиональная деятельность сотрудников часто сопряжена с информационной неопределенностью, необходимостью быстрого выбора способа осуществления деятельности в той или иной ситуации, невозможностью прогнозирования последствий данного выбора, поэтому необходимым становится повышение толерантности к неопределенности. Исследование уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности поможет разработать рекомендации по профилактике этих состояний.

Данные, полученные нами в процессе теоретического анализа проблемы, позволили сформулировать цель исследования.

Целью исследования является выявление особенностей проявления прокрастинации у сотрудников МВД в ситуации неопределенности.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Подобрать соответствующий инструментарий по проблеме исследования.
2. Определить уровень прокрастинации методикой Шкала прокрастинации, ПШ/PSI автор П. Стил, адаптация Н. М. Клепикова, И. Н. Кормачёва;
3. Провести исследование уровня толерантности к неопределенности методиками Новый опросник толерантности к неопределенности (НТН), автор Т.В. Корнилова, Шкала толерантности к неопределенности, MSTAT-I, автор Дэвид МакЛейн, адаптация Е. Г. Луковицкая.
4. Проанализировать полученные результаты исследования и сделать выводы.

На первом, теоретико-аналитическом этапе проводилось обоснование и теоретическое осмысление темы исследования. На этом этапе изучалась научно-методическая литература по проблеме, определялись исходные позиции исследования, его методология и методика, рабочие гипотеза, логика и организация исследования. Этот этап предполагал подбор методик с последующей диагностикой испытуемых.

Цель данного этапа исследования: изучения уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности сотрудников МВД.

Задачами этапа исследования стали:

1. Подбор диагностического инструментария в соответствии с целями и задачами исследования;
2. Исследование уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности у сотрудников МВД.

В исследовании были использованы методики:

1. Шкала прокрастинации, ПШ/PSI автор П. Стил, адаптация Н. М. Клепикова, И. Н. Кормачёва⁷³

Цель: изучение уровня прокрастинации личности. Состоит из 29 пунктов.

2. Новый опросник толерантности к неопределенности (НТН), автор Т.В. Корнилова⁷⁴

Цель: предназначен для измерения такой личностной характеристики как толерантность к неопределенности.

Состоит из 33 вопросов. Позволяет выявить уровень выраженности таких характеристик как толерантность, интолерантность, межличностная толерантность

3. Шкала толерантности к неопределенности, MSTAT-I, автор Дэвид МакЛейн, адаптация Е. Г. Луковицкая⁷⁵.

Методика представляет собой опросник, измеряющий склонность личности к жёсткой регламентации жизни и полной известности происходящего, либо открытости и неопределённости. Входит 22 вопроса. Позволяет получить данные по шкалам «предпочтение неопределенности», «толерантность к неопределенности», «отношение к новизне», «отношение к сложным задачам», «отношение к неопределенным ситуациям».

На втором этапе исследования проводился анализ полученных результатов. Данные заносились в таблицы, представлялись в виде рисунков. Использовались методы математической статистики: коэффициент корреляции Спирмена и сравнительно-сопоставительный анализ с помощью

⁷³Клепикова, Н. М., Кормачёва, И. Н. Адаптация шкалы прокрастинации и шкалы иррациональной прокрастинации в методике П. Стила / Н. М. Клепикова, И. Н. Кормачёва// Системная психология и социология, 2019. - С.32

⁷⁴ Корнилова Т. В. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности / Т. В. Корнилова // Психологический журнал. - 2010. - Т. 31, № 1. - С. 74–86

⁷⁵Луковицкая Е. Г. Неопределенность и отношение к ней: психологическое определение / Е. Г. Луковицкая //Теоретические и прикладные вопросы психологии. – Вып.2, ч.2; СПбГУ. – 1996. – С.53 – 62.

критерия Манна-Уитни, формулировались выводы по результатам исследования

Задачами второго этапа исследования стали:

1. Анализ полученных результатов по трём методикам,
2. Выявление коррелятов показателей уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности.

3. Сравнительный анализ выраженности прокрастинации и толерантности к неопределенности в группах с разным стажем работы, группах мужчин и женщин.

На третьем этапе разрабатывались рекомендации по профилактике повышения уровня прокрастинации и понижения толерантности к неопределенности.

В исследовании участвовало 30 сотрудников в возрасте от 25 до 50 лет из них со стажем работы от 2 до 7 лет - 50 %, от 8 до 15 лет - 50 %, 10 женщин, 20 мужчин. Женщин со стажем работы от 2 до 7 лет - 30%, со стажем работы от 8 до 15 лет - 70%. Мужчин со стажем работы от 2 до 7 лет - 60%, со стажем работы от 8 до 15 лет - 40%.

Исследование проходило на базе ОП «Западный» МО МВД России «Рубцовский».

2.2 Анализ результатов исследования проявления прокрастинации в ситуации неопределенности

Обратимся к анализу результатов склонности к прокрастинации в группах, разбитых по стажу работы, а также групп женщин и мужчин.

Сводная таблица результатов исследования представлена в Приложении А.

Для подтверждения гипотез выборка была поделена на две группы в зависимости от стажа работы и по гендерному признаку. Первая группа -

сотрудники со стажем работы от 2 до 7 лет, вторая группа - сотрудники со стажем работы от 8 до 15 лет, группа мужчин и группа женщин.

Исследование методикой Шкала прокрастинации, ПШ/PSI, автор П. Стил, адаптация Н. М. Клепикова, И. Н. Кормачёва в группах с разным стажем работы позволило получить результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты исследования уровня прокрастинации в группе сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет и в группе сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет

Уровень	Группа со стажем от 2 до 7 лет		Группа со стажем от 8 до 15 лет	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Низкий (29-73 балла)	1	7	8	53
Средний (74-117 баллов)	9	60	6	40
Высокий (118-145 баллов)	5	33	1	7

У сотрудников с низким уровнем по шкале прокрастинации наблюдается стремление к выполнению первоочередных запланированных задач, а затем уже приступить к другим делам. Это объясняется строгим регламентированием деятельности сотрудников. Вовремя не сделанная работы влечет за собой невыполнение приказов, нарушение сроков, что является нежелательным в профессиональной деятельности, накладывает отпечаток на репутации сотрудника. Сотрудники со средним уровнем по шкале прокрастинации проявляют гибкость при распределении времени, умеют распределять задачи по уровню их срочности и затраченные усилия. Отложенные дела могут возникнуть только в исключительных случаях. Сотрудники с высоким уровнем по шкале прокрастинации демонстрируют выраженное стремление к откладыванию дел на потом. Эти сотрудники составляют группу риска. Повышение прокрастинации может быть

следствием неуверенности в себе, снижением профессиональной компетенции, боязнь неудачи. Иногда прокрастинация может быть связана с отношениями в коллективе и тогда допущенная ошибка может стать предметом насмешек в коллективе.

Представим результаты исследования уровня прокрастинации на рисунке 1

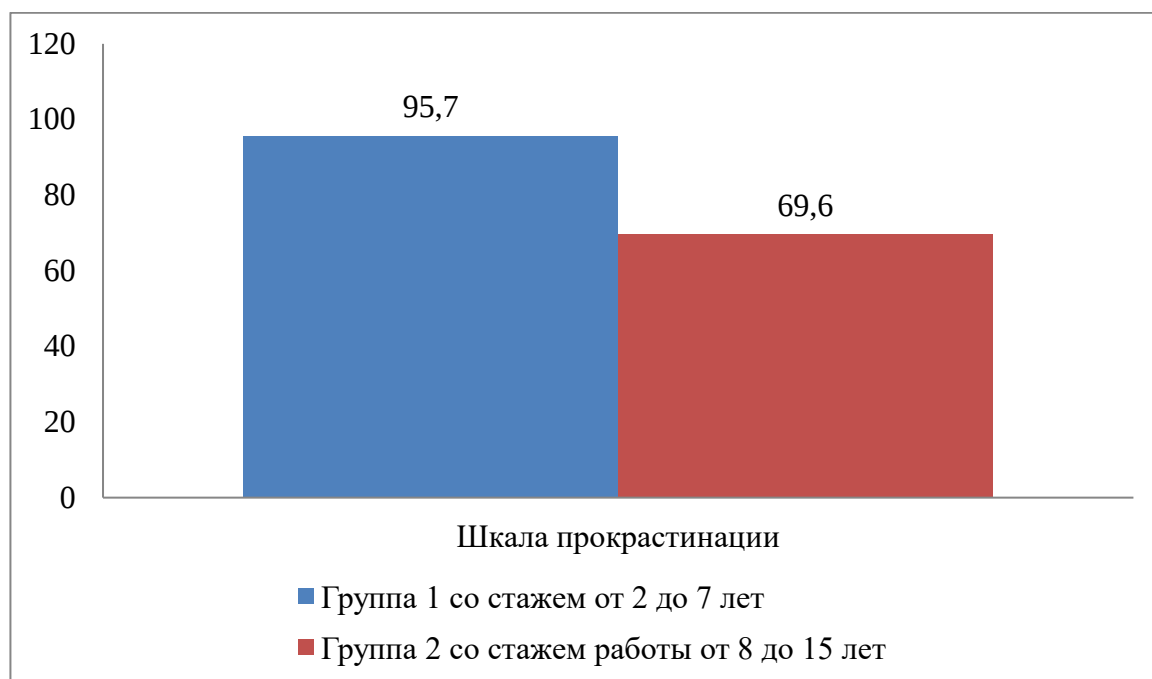


Рис.1 Оценка центральной тенденции распределения выраженности прокрастинации (среднее) в группах с разным стажем профессиональной деятельности.

Анализ рисунка 1 показывает, что уровень прокрастинации в группе со стажем работы от 2 до 7 лет выше. Это можно объяснить тем, что сотрудники с большим стажем работы более организованы, умеют планировать работу, ставить цель, более заботятся о репутации ответственных работников. Они обладают авторитетом в коллективе. У сотрудников с меньшим стажем работы ещё может проявляться беспечность, «я молодой, успею все сделать», возможно, у некоторых прослеживается тяга к острым ощущениям, некий драйв, «а смогу ли я справиться с поручением в короткие сроки».

Проведем сравнительный анализ уровня прокрастинации у сотрудников с разным стажем профессиональной деятельности с помощью критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2- Сравнительный анализ результатов исследования уровня прокрастинации в группах с разным стажем профессиональной деятельности с помощью критерия Манна-Уитни

Шкала	Средние значения		Uэмп	p-level
	группа стаж 2-7 лет	группа стаж 8-15 лет		
Шкала прокрастинации	20,17	10,83	42,500	0,004

Примечания

1. Uэмп – эмпирическое значение критерия Манна-Уитни;
2. p-level - уровень статистической значимости.

Сравнительный анализ результатов исследований уровня прокрастинации статистически значимых различий исследуемого признака у группы со стажем работы от 2 до 7 лет и стажем работы от 8 до 15 лет показал, что такие различия существуют. У сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет уровень прокрастинации значительно выше, чем у сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет.

Исследование уровня прокрастинации в группах сотрудников мужчин и женщин позволило получить результаты, представленные в таблице 3.

Таблица 3 - Результаты исследования уровня прокрастинации в группе сотрудников мужчин и женщин

Уровень	Мужчины		Женщины	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Низкий (29-73 балла	4	20	5	50

Средний (74-117 баллов)	11	55	4	40
Высокий (116-145 баллов)	5	25	1	10

Анализ рисунка 2 показывает, что у мужчин уровень прокрастинации выше, чем у женщин. Это может указывать на то, что мужчинам более свойственно откладывать дела на потом, возможно вследствие того, что они уверены, что смогут быстро справиться с задачей.

Проведем сравнительный анализ уровня прокрастинации у сотрудников мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 4.

Таблица 4- Сравнительный анализ результатов исследования уровня прокрастинации в группах мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни

Шкала	Средние значения		Uэмп	p-level
	мужчины	женщины		
Шкала прокрастинации	17,00	12,5	70,00	0,186

Примечания

1. Uэмп – эмпирическое значение критерия Манна-Уитни;
2. p-level - уровень статистической значимости.

Сравнительный анализ результатов исследований уровня прокрастинации у групп сотрудников мужчин и женщин статистически значимых различий исследуемого признака не выявил.

Таким образом, изучение уровня прокрастинации у сотрудников МВД с разным стажем работы показало, что с низким уровнем прокрастинации на 46% более сотрудников в группе со стажем работы от 8 до 15 лет, чем у

сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет. Согласно теоретическому исследованию феномена прокрастинации, представленному в первой главе, сотрудники с большим стажем работы менее испытывают стресс, чувства вины, умеют распределять свои силы для выполнения различных обязанностей. С высоким уровнем прокрастинации было выявлено на 16% больше сотрудников в группе со стажем работы от 2 до 7 лет, чем в группе сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет. Этим сотрудникам свойственно понимание к какому сроку нужно выполнить задание и уверенность в том, что они выполнят задание именно к этому сроку, но ложное чувство того, что все находится под контролем часто и приводит к прокрастинации, в результате чего возникает стресс, чувство вины, дезорганизация. Обработка результатов исследования с помощью математического метода сравнительного анализа с помощью критерия U-Манна-Уитни статистически подтвердило значимые различия уровня прокрастинации в группах сотрудников с разным стажем работы в сторону увеличения в группе со стажем работы от 2 до 7 лет.

Также было выявлено, что в группе мужчин на 15% больше, чем в группе женщин, сотрудников с высоким уровнем прокрастинации, когда в группе женщин на 30% более, чем в группе мужчин, сотрудников с низким уровнем прокрастинации. Обработка результатов исследования уровня прокрастинации в группах мужчин и женщин с помощью математического метода сравнительного анализа критерием U-Манна-Уитни статистически значимых результатов не выявила.

Исследование уровня толерантности к неопределенности методикой Новый опросник толерантности к неопределенности (НТН), автор Т.В. Корнилова, 2009 в группах сотрудников с разным стажем работы позволило получить результаты, представленные на рисунке 2.

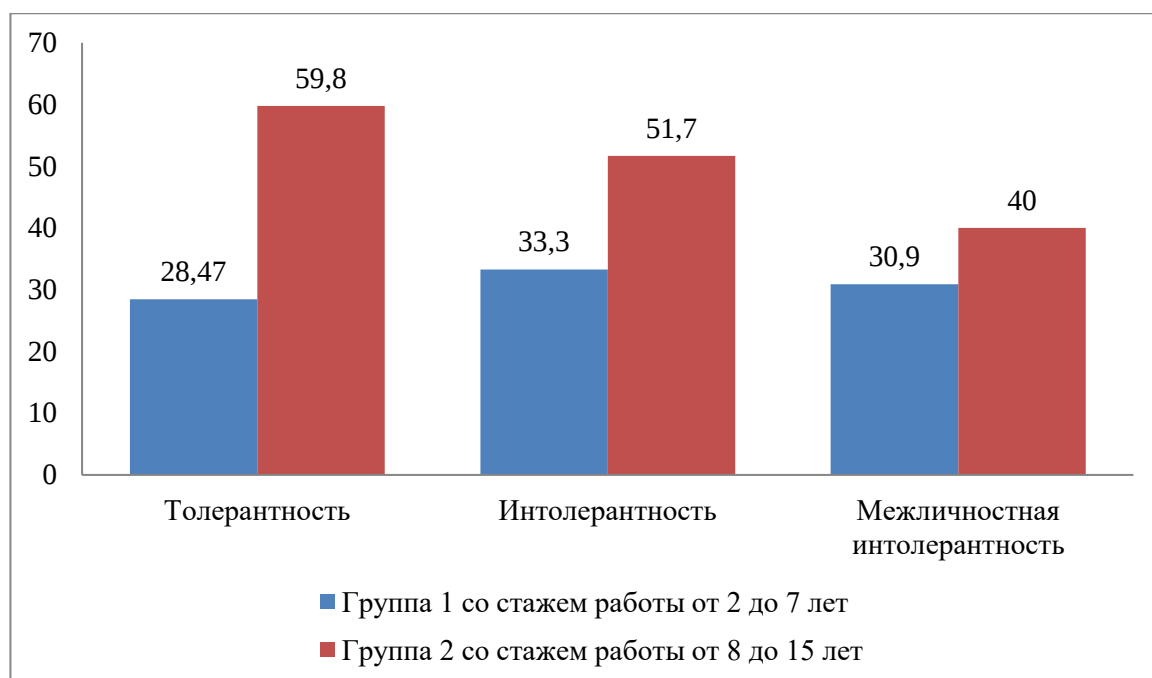


Рис.2 Оценка центральной тенденции распределения выраженности толерантности, интолерантности, межличностной толерантности (среднее) в группах с разным стажем профессиональной деятельности

В группе со стажем работы от 8 до 15 лет уровень толерантности к неопределенности выше, чем у сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет.

Сотрудники с более большим стажем работы показали готовность к изменениям, новизне, оригинальности, стремлению искать нестандартные решения, быть более самостоятельными и выходить за рамки принятых ограничений. Сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет не проявляют стремления к новизне, изменениям, решению сложных задач, самостоятельности. Это может быть связано со стремлением беспрекословного исполнения приказов, распоряжений и поставленных вышестоящим руководством задач.

Уровень интолерантности в группах также больше у сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет, это означает, что сотрудники стремятся к ясности, упорядоченности. Для них характерным является следование правилам и принципам, разделение правильных и неправильных способов, мнений и ценностей. С увеличением стажа работы более важным становится

четкое выполнение приказов и инструкций, стремление к ясности и упорядоченной информации, проявление самостоятельности.

В группе сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет наиболее выражена межличностная интолерантность к неопределенности. Это говорит о том, что у сотрудников этой группы наиболее выражено стремление к ясности и контролю в межличностных отношениях. Они неприемлемым является неопределенность в отношениях к другим. У сотрудников данной группы наблюдается тенденция к монологичности и статичности в отношениях к другим.

Проведем сравнительный анализ уровня толерантности к неопределенности у сотрудников с разным стажем профессиональной деятельности с помощью критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5- Сравнительный анализ результатов исследования уровня толерантности к неопределенности в группах с разным стажем профессиональной деятельности с помощью критерия Манна-Уитни

Шкала	Средние значения		Uэмп	p-level
	группа стаж 2-7 лет	группа стаж 8-15 лет		
Толерантность к неопределенности	8,17	22,83	2,500	0,000
Интолерантность	9,87	21,13	28,000	0,000
Межличностная интолерантность	11,93	19,07	59,000	0,026

Примечания

1. Uэмп – эмпирическое значение критерия Манна-Уитни;
2. p-level - уровень статистической значимости.

Сравнительный анализ результатов исследования показал статистически значимые различия по всем исследуемым шкалам. Таким образом, можно утверждать, что у сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет толерантность к неопределенности выше, чем у сотрудников со стажем от 2 до 7 лет.

Исследование уровня толерантности к неопределенности в группах сотрудников мужчин и женщин позволило получить результаты, представленные на рисунке 3.

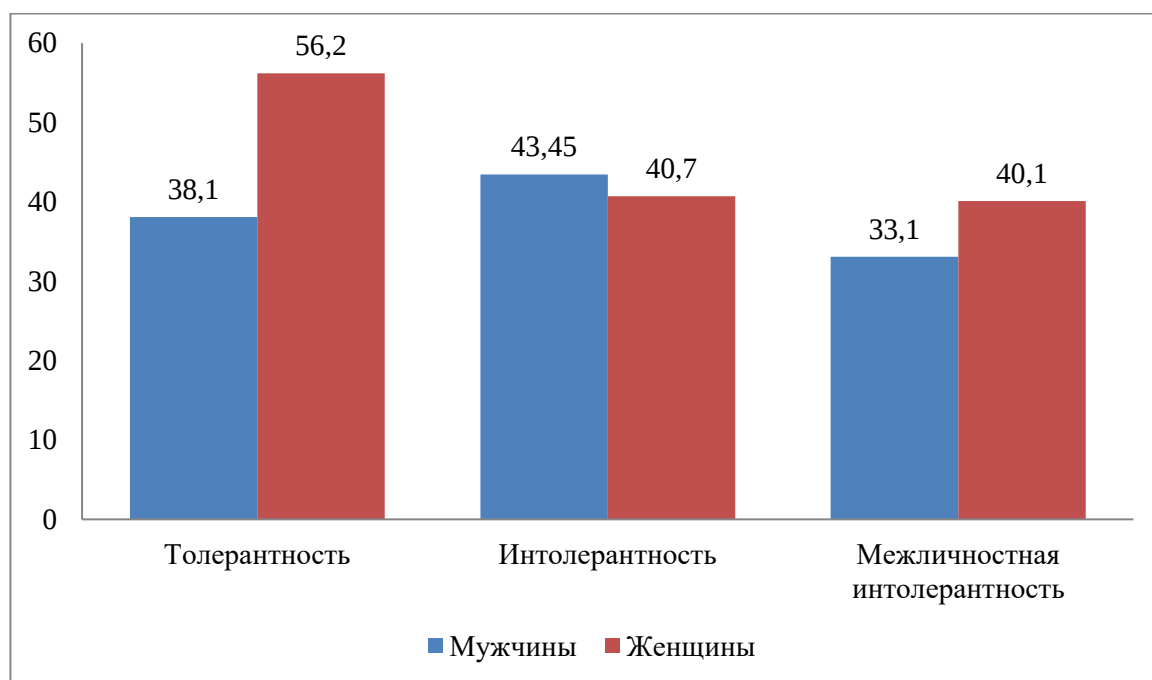


Рис.3 Оценка центральной тенденции распределения исследуемых признаков (среднее) в группах сотрудников мужчин и женщин

Анализ рисунка 3 показывает, что уровень толерантности к неопределенности у женщин выше, чем у мужчин, у мужчин по сравнению с женщинами выше уровень интолерантности, также у женщин по сравнению с мужчинами выше уровень межличностной интолерантности. Это говорит о том, что женщины более склонны к новизне, оригинальности, у них более выражено желание быть самостоятельными и иметь возможность выходить за рамки принятых ограничений. Сотрудники женщины также более мужчин нуждаются в ясности и контролю в межличностных отношениях и испытывают дискомфорт, если возникают неопределенности в отношениях.

Проведем сравнительный анализ уровня толерантности к неопределенности у сотрудников мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6- Сравнительный анализ результатов исследования уровня толерантности к неопределенности в группах сотрудников мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни

Шкала	Средние значения		Uэмп	p-level
	Мужчины	Женщины		
Толерантность к неопределенности	13,23	20,05	54,500	0,045
Интолерантность	15,50	15,50	100,00	1
Межличностная интолерантность	14,45	17,6	79,000	0,355

Примечания

1. Uэмп – эмпирическое значение критерия Манна-Уитни;
2. p-level - уровень статистической значимости.

Сравнительный анализ результатов исследования показал статистически значимые различия по шкале «Толерантность к неопределенности». Толерантность неопределенности выше у женщин по сравнению с мужчинами. Они более самостоятельны в принятии решений.

Таким образом, исследование толерантности к неопределенности методикой Новый опросник толерантности к неопределенности (НТН), автор Т.В. Корнилова, 2009 в группах сотрудников мужчин и женщин показал, что у женщин по сравнению с мужчинами более выражена толерантность к неопределенности. Женщины более чем мужчины готовы к изменениям, новизне, оригинальности, возможно они более самостоятельны и часто выходят за рамки принятых ограничений. Также у женщин наиболее выражена межличностная интолерантность к неопределенности. Это говорит о том, что у сотрудников этой группы наиболее выражено стремление к ясности и контролю в межличностных отношениях. Проведение сравнительного анализа уровня толерантности к неопределенности с помощью критерия U-Манна-Уитни показало статистически значимые различия по шкале

«Толерантность к неопределенности», что подтверждает то, что сотрудники женщины более толерантны к неопределенности.

Исследование уровня толерантности к неопределенности методикой Шкала толерантности к неопределенности, MSTAT-I, автор Дэвид МакЛейн (David McLain, 1993), адаптация Е. Г. Луковицкая (1998); Е. Н. Осин (2004) представлено на рисунке 4.

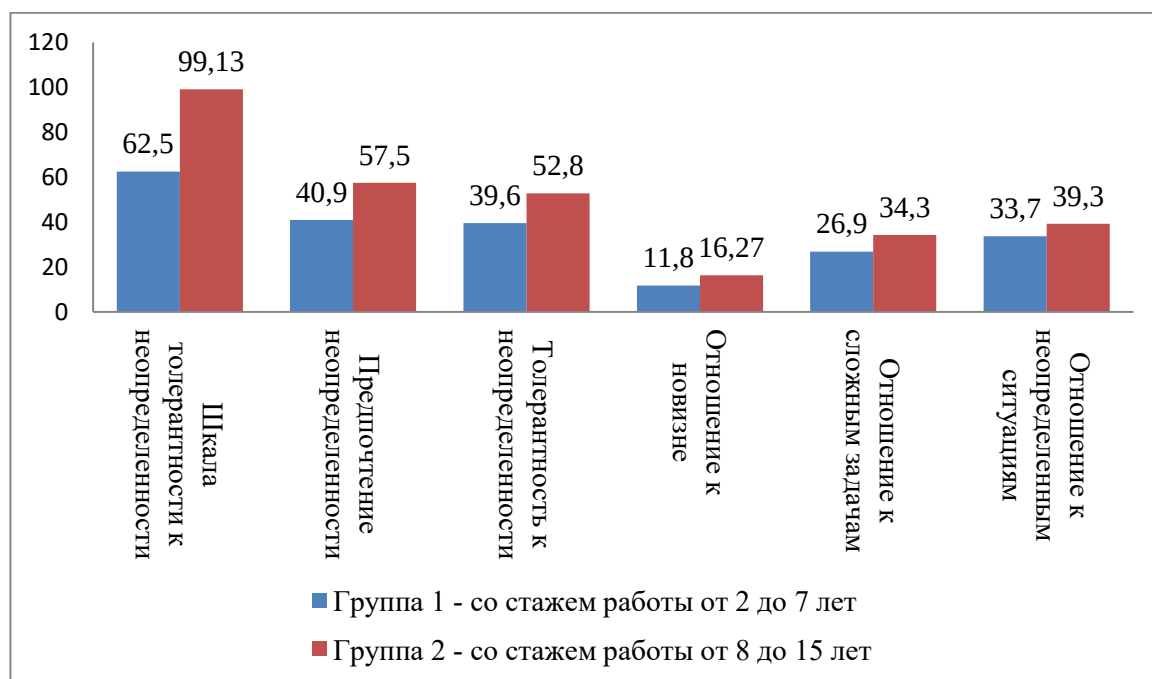


Рис.4 Оценка центральной тенденции распределения исследуемых признаков (среднее) в группах с разным стажем профессиональной деятельности.

По данной методике толерантность к неопределенности у сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет значительно превышает показатели уровня толерантности к неопределенности у сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет. Это означает, что сотрудники с большим стажем работы позитивно относятся к неопределенным ситуациям. Им свойственно относиться к себе как к субъектам собственных действий. Они способны контролировать свою жизнь, более оптимистично смотрят в будущее. Сотрудники менее тревожны, обладают склонностью к рисковому поведению. Это связано с профессиональной деятельностью сотрудников. Большой стаж работы

приносит опыт, формирует компетенции. За годы работы происходило много ситуаций, требующих немедленного решения, поэтому у сотрудников с большим стажем работы уже есть некие отработанные паттерны поведения, как писать отчеты, строить допрос, представлять дело в суде и т.д. Также у сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет более выражены, чем у сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет показатели по шкалам опросника «предпочтение неопределенности», «отношение к новизне», «отношение к сложным задачам», «отношение к неопределенным ситуациям». Можно предположить, что сотрудники с большим стажем работы склонны к осознанию и принятию сложности и непредсказуемости окружающего мира, им свойственно чаще находить нестандартные решения проблемы, они в меньшей степени подвержены влиянию общественных стереотипов. Сотрудникам со стажем работы от 2 до 7 лет чаще свойственно испытывать дискомфорт в неопределенных ситуациях, они часто стараются внести в жизнь однозначность путем упрощения сложной реальности, в некоторых ситуациях могут закрывать глаза на реально существующие проблемы. Исходя из специфики деятельности молодые сотрудники могут быть не согласны с мнением руководителей, ещё не освободились от «романтической ауры» (все не так как в детективном кино, намного скучнее) профессиональной деятельности, впервые сталкиваются с несправедливостью, необходимостью соблюдать закон.

Проведем сравнительный анализ результатов исследования в группах с разным стажем профессиональной деятельности с помощью критерия Манна-Уитни. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 7.

Таблица 7- Сравнительный анализ результатов исследования уровня толерантности к неопределенности в группах с разным стажем профессиональной деятельности с помощью критерия Манна-Уитни

Шкала	Средние значения		Uэмп	p-level
	группа стаж 2-7 лет	группа стаж 8-15 лет		
Шкала толерантности к неопределенности	8,63	22,37	9,500	0,000
Предпочтение неопределенности	10,9	20,10	43,500	0,004
Толерантность к неопределенности	11,83	19,17	57,500	0,022
Отношение к новизне	10,33	20,67	35,00	0,001
Отношение к сложным задачам	10,8	20,20	42,100	0,003
Отношение к неопределенным ситуациям	11,87	19,13	58,000	0,023

Примечания

1. Uэмп – эмпирическое значение критерия Манна-Уитни;
2. p-level - уровень статистической значимости.

Сравнительный анализ результатов исследования в группах с разным стажем профессиональной деятельности показал, что существуют статистически значимые различия по всем шкалам методики. При этом у сотрудников со стажем профессиональной деятельности от 8 до 15 лет показатели шкал выше, чем у сотрудников со стажем деятельности от 2 до 7 лет.

Исследование уровня толерантности к неопределенности сотрудников мужчин и женщин представлено на рисунке 5.

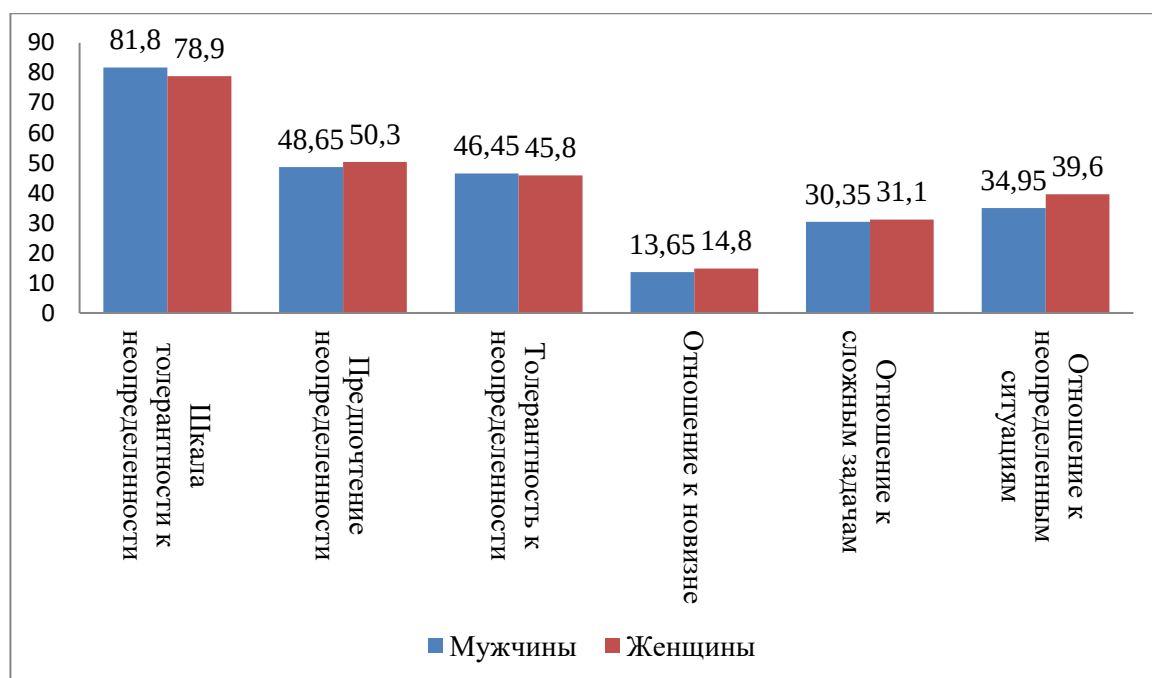


Рис.5 Оценка центральной тенденции распределения исследуемых признаков (среднее) в группах мужчин и женщин.

Анализ рисунка 5 показывает, что различия по шкалам методики в группах мужчин и женщин незначительные.

Проведем сравнительный анализ результатов исследования толерантности к неопределенности в группах сотрудников мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 7.

Таблица 7- Сравнительный анализ результатов исследования уровня толерантности к неопределенности в группах сотрудников мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни

Шкала	Средние значения		Uэмп	p-level
	мужчины	женщины		
Шкала толерантности к неопределенности	15,33	15,85	96,500	0,878
Предпочтение неопределенности	15,3	15,9	96,000	0,860
Толерантность к неопределенности	15,68	15,15	96,500	0,877

Отношение к новизне	14,28	17,95	75,500	0,277
Отношение к сложным задачам	14,93	16,65	88,500	0,611
Отношение к неопределенным ситуациям	12,85	20,8	47,000	0,019

Примечания

1. Уэмп – эмпирическое значение критерия Манна-Уитни;
2. p-level - уровень статистической значимости.

Сравнительный анализ результатов исследования в группах сотрудников мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни показал, что статистически значимые различия существуют по шкале «Отношение к неопределенным ситуациям». Это указывает на то, что женщины быстрее адаптируются в ситуации неопределенности. Это можно объяснить тем, что женщины более приспособляемы, часто действуют интуитивно.

Таким образом, наблюдаются различия в исследовании уровня толерантности в группах сотрудников с разным стажем работы. Сотрудники со стажем работы от 8 до 15 лет более позитивно относятся к неопределенным ситуациям. Им свойственно относиться к себе как к субъектам собственных действий. Они способны контролировать свою жизнь, более оптимистично смотрят в будущее. Сравнительный анализ результатов исследования в группах с разным стажем профессиональной деятельности с помощью критерия Манна-Уитни выявил статистически значимые различия по всем шкалам опросника.

Исследование в группе сотрудников мужчин и женщин показал незначительные различия по шкалам опросника. Сравнительный анализ результатов исследования групп мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни выявил статистически значимые различия по шкале «Отношение к неопределенным ситуациям», где данная шкала более выражена у сотрудников женщин.

Для того, чтобы выявить степень взаимосвязи уровня прокрастинации и уровня толерантности к неопределенности провели корреляционный анализ с помощью критерия Пирсона. Результаты анализа представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Результаты корреляционного анализа между показателями уровня прокрастинации и толерантностью к неопределенности

Шкалы исследования	Коэффициент ранговой корреляции	Уровень значимости
Шкала прокрастинации / Шкала толерантности к неопределенности	- 0,479**	0,007
Шкала прокрастинации / Предпочтение неопределенности	- 0,374*	0,042
Примечание: ** - сильная значимая связь (при $p \leq 0,01$), * - присутствует статистически значимая связь (при $p \leq 0,05$).		

Были обнаружены две отрицательные значимые связи.

Значимая отрицательная взаимозависимость наблюдается между показателями уровня прокрастинации и шкалы толерантности к неопределенности. Это может свидетельствовать о том, что чем выше у сотрудников выражена прокрастинация, тем менее они толерантны к неопределенности, менее рефлексивны, более тревожны, медленно переходят от замысла к действию, не склонны к рисковому поведению.

Значимая отрицательная взаимозависимость наблюдается между шкалой прокрастинации и шкалой предпочтение неопределенности. Это указывает на то, что повышение уровня прокрастинации снижает предпочтение неопределенности.

Выводы:

1. Было выявлено, что в группе сотрудников со стажем работы от 8 до 16 лет уровень прокрастинации ниже, чем в группе сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет.
2. Было доказано, что уровень прокрастинации в группе женщин незначительно выше, чем в группе мужчин.

3. Исследование уровня толерантности к неопределенности показало, что в группе со стажем работы от 8 до 15 лет уровень толерантности к неопределенности выше, чем у сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет, у женщин по сравнению с мужчинами более выражена толерантность к неопределенности.

4. При изучении уровня взаимосвязи прокрастинации и толерантности к неопределенности была обнаружена одна отрицательная значимая связь, показывающая, что чем выше у сотрудников уровень прокрастинации, тем ниже уровень выраженности качеств толерантности к неопределенности шкалы «отношение к сложным задачам».

На основе полученных выводов были разработаны рекомендации по профилактике прокрастинации и повышению толерантности к неопределенности, представленные в Приложении Д.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование состояло из двух глав – теоретической и практической. В теоретической главе были рассмотрены особенности феноменов прокрастинации и толерантности к неопределенности, изучались особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД, выраженность прокрастинации и толерантности к неопределенности у сотрудников МВД. Были определены понятие и сущность категорий «прокрастинация», «толерантность к неопределенности». В практическом исследовании были выделены особенности уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности у сотрудников МВД с разным стажем работы, в группах мужчин и женщин.

Проведенное исследование позволило сделать следующие обобщения.

Прокрастинация - это сложный феномен, имеющий свою структуру, классификацию, направления изучения. В исследовании придерживались определения прокрастинации как добровольное и иррациональное откладывание намеченных действий, которые могут иметь для личности негативный эффект. Толерантность к неопределенности рассматривается как приспособление к неопределенности внешнего мира, с помощью чего происходит возможность самореализации и личностного развития, преодолеваются страхи и защиты. На проявления уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности у сотрудников МВД влияют такие качества как беспрекословное, четкое исполнение приказов, распоряжений и поставленных вышестоящим руководством задач, стремление к ясности и упорядоченной информации, проявление самостоятельности в следствии того, что часто оказываются в ситуациях требующих принятия незамедлительного решения.

Изучение уровня прокрастинации у сотрудников МВД с разным стажем работы показало, что с низким уровнем прокрастинации на 13% более сотрудников в группе со стажем работы от 8 до 15 лет, чем у сотрудников со

стажем работы от 2 до 7 лет. Сотрудники с большим стажем работы менее испытывают стресс, чувства вины, умеют распределять свои силы для выполнения различных обязанностей. С высоким уровнем прокрастинации было выявлено на 7% больше сотрудников в группе со стажем работы от 2 до 7 лет, чем в группе сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет. Этим сотрудникам свойственно понимание к какому сроку нужно выполнить задание и уверенность в том, что они выполняют задание именно к этому сроку, но ложное чувство того, что все находится под контролем часто и приводит к прокрастинации, в результате чего возникает стресс, чувство вины, дезорганизация.

В группе со стажем работы от 8 до 15 лет уровень толерантности к неопределенности выше, чем у сотрудников со стажем работы от 2 до 7 лет. Сотрудники с более большим стажем работы показали готовность к изменениям, новизне, оригинальности, стремлению искать нестандартные решения, быть более самостоятельными и выходить за рамки принятых ограничений. Также в группе сотрудников со стажем работы от 8 до 15 лет наиболее выражена межличностная интолерантность к неопределенности. Это говорит о том, что у сотрудников этой группы наиболее выражено стремление к ясности и контролю в межличностных отношениях. У женщин по сравнению с мужчинами более выражена толерантность к неопределенности. Женщины более чем мужчины готовы к изменениям, новизне, оригинальности, возможно, они более самостоятельны и часто выходят за рамки принятых ограничений.

При изучении уровня взаимосвязи прокрастинации и толерантности к неопределенности была обнаружена одна отрицательная значимая связь, показывающая, что чем выше у сотрудников уровень прокрастинации, тем ниже уровень выраженности качеств толерантности к неопределенности шкалы «отношение к сложным задачам».

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Актуальные вопросы совершенствования психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел. – М. : ГУК МВД РФ, 2013. – 197 с.
2. Ананьев, В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья / В.А. Ананьев. - СПб.: Речь, 2006. - 384 с.
3. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, трансформация ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // ПЖ. -1994. -Т. 15. № 1. - С. 3-18.
4. Барабанщикова, В. В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / В. В. Барабанщикова. – М., 2017. – 310 с.
5. Битюцкая, Е.В. Современные подходы к изучению совладания с трудными жизненными ситуациями / Е. В. Битюцкая // Вестник Московского университета. - Серия 14. Психология. - 2011. - № 1. - С. 100-111.
6. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2003.- 666 с.
7. Болотова, А. К., Чевренеди, А. А. Временной модус прокрастинации в ретроспективе: виды, предикторы и последствия / А.К. Болотова, А.А. Чевренеди // Культурно-историческая психология - 2017 - Т 13 № 4 - С 101-108
8. Быков, Е. С. Толерантность к неопределенности как характеристика инновационной личности / Е. С. Быков. - М.: Актуальные вопросы современной психологии и педагогики, 2017. - 233 с.
9. Бурцев, А. О. Психология толерантности/интолерантности к неопределенности(на примере руководителей территориальных органов

внутренних дел Российской Федерации) / А. О. Бурцев, Л. А. Ермакова, Е. В. Ткач // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 4(57). – С. 53-59.

10. Варваричева, Я.И. Психологические механизмы феномена лени [Электронный ресурс] // Ломоносов-2007: материалы докл. XIV междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых / отв.ред. И.А. Алешковский, П.Н. Костылев. М.: Изд. центр Факультета журналистики МГУ им. М.В. Ломоносова, 2007.URL: http://www.psy.msu.ru/science/conference/lomonosov/2007/thesis/Varvaricheva_YI.pdf (дата обращения: 10.12.2023)

11. Вилюжанина, Т. А. Толерантность к неопределенности как интегральная личностная характеристика / Т. А. Вилюжанина // Донецкие чтения 2018: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности, Донецк, 25 октября 2018 года / под общей редакцией С.В. Беспаловой. Том 5. – Донецк: ДонНУ, 2018. – С. 170-173.

12. Воробьева, В.В., Якиманская, И.С. Психология лени: постановка проблемы / В. В. Воробьева, И.С. Якиманская - Оренбург : Сфера, 2003 - 57 с

13. Дементий, Л.И., Карловская, Н.Н. Особенности ответственности и временной перспективы у студентов с высоким уровнем прокрастинации / Л. И. Дементий, Н. Н. Карловская // Психология обучения. - 2013. - № 7. - С. 4 – 19

14. Зайцева, И. Б. Изучение различных аспектов фактора толерантности к неопределенности / И. Б. Зайцева // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2020. – № 1(39). – С. 159-165.

15. Ильин, Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин. - СПб.: Питер. 2011. - 224 с.

16. Клепикова, Н. М., Кормачёва И. Н. Адаптация шкалы прокрастинации и шкалы иррациональной прокрастинации в методике П. Стила / Н. М. Клепикова, И. Н. Кормачёва// Системная психология и социология, 2019. – С. 77

17. Ковылин, В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации / В.С. Ковылин // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие - 2013 - № 2. - С. 22-41
18. Кондрашихина, О.А. Характерные признаки, уровни и формы конструктивной активности в условиях неопределенности / О. А. Кондрашихина // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 2 (8). – С. 158-162.
19. Корнилова, Т. В. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности / Т. В. Корнилова // Психологический журнал. - 2010. - Т. 31, № 1. - С. 74–86.
20. Корнилова, Т. В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска: Учебное пособие / Т. В. Корнилова. - М.: Психологические исследования. - 2015. - 356 с.
21. Краснов, Е. В. Эмоциональный интеллект и толерантность к неопределенности как предикторы результативности деятельности военных руководителей / Е. В. Краснов // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Психология. Педагогика. Серия 16. - 2016. № 3. - С. 28-43.
22. Кринчик, Е. П. Психологические проблемы трудовой деятельности в условиях неопределенности / Е. П. Кринчик // Вестн.Моск.ун-та,Сер.14 Психология,1979. - С. 14-23
23. Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – № 1. – С. 128-136.
24. Леонов, И. Н. Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Леонов Илья Николаевич; [Место защиты: Ярослав. гос. ун-т им. П.Г. Демидова]. - Ярославль, 2015. - 24 с.

25. Леонтьев, Д.А, Мандрикова Е.Ю. Моделирование «экзистенциальной» диллемы: эмпирическое исследование личностного выбора / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. - 2005. - № 4. - С. 37-42.

26. Леонтьев, Д. А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности / Д. А. Леонтьев // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8, № 40. – С. 2.

27. Лингурарь, А. В. Прокрастинация как психологическая проблема / А. В. Лингурарь // Психология и педагогика образования будущего : Материалы международной конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Ярославль, 13 февраля – 25 2017 года / Под.ред. Л.В. Байбородовой, Н.В. Нижегородцевой. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2017. – С. 115-118.

28. Личностный потенциал: структура и диагностика/под ред. Д.А. Леонтьева. - Москва: Смысл,2011.- 1190 с.

29. Луковицкая, Е. Г. Неопределенность и отношение к ней: психологическое определение / Е. Г. Луковицкая //Теоретические и прикладные вопросы психологии. – Вып.2, ч.2; СПбГУ. – 1996. – С.53 – 62.

30. Луковицкая, Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Санкт-Петербургский гос. ун-т. - Санкт-Петербург, 1998. - 18 с.

31. Лустина, Е.А. Преодоление ситуации неопределенности в процессах мышления и воображения / Е. А. Лустина // Вопросы психологии. - 1981. - № 5. - С. 122-125.

32. Лушин, П.В. Учимся фасилитировать: Методическое пособие для учителей школ, студентов педагогических специальностей, преподавателей / П. В. Лушин, З. А. Ржевская, Е. Г. Данникова, Н. А. Колтко, О. А. Миненко. – Кировоград, 2003.- 52 с.

33. Любачевский, И. А. Феноменология толерантности к неопределенности / И. А. Любачевский // Живая психология. – 2023. – Т. 10, № 4(44). – С. 53-58.
34. Ляхова, А. И. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе правоохранительных органов / А. И. Ляхова // Научное и образовательное пространство: перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 нояб. 2015 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. — С. 296–298.
35. Мадди, С. Смыслообразование в процессах принятия решения / С. Мадди. // Психологический журнал. – 2005 – № 26(6). – С. 87–101.
36. Мириманова, М.С. Развитие личности в социальном пространстве / М. С. Мириманова // Развитие личности - 2002 - №2 - С. 104-115.
37. Митина, Л. М. Психологический анализ проблемы маргинализма, прокрастинации, выученной беспомощности как барьеров личностно-профессионального развития человека / Л. М. Митина, Г. В. Митин // Психологическая наука и образование. – 2020. – Т. 25, № 3. – С. 90-100
38. Михайлов, А.Г. Педагогические условия адаптации сотрудников к службе правоохранительных органах в процессе профессиональной подготовки: дис...к.п.н. , Чебоксары, 2015 – 187с.
39. Михайлов, С.В. Психологические особенности мышления следователя в ситуациях неопределенности ориентиров поиска при решении профессиональных задач: дис. ... канд. псих.наук. - Москва, 2006. - 205 с.
40. Михайлова, Е.Л. Лень в учебной деятельности студентов / Е. Л. Михайлова // Психология XXI века: тезисы междунар. НПК студентов, аспирантов и молодых специалистов. - СПб.: Изд-во СПбГУ. 2005. С. 312 – 314.
41. Обозная, М. В. Феномен прокрастинации или тенденция к "откладыванию дел на потом" / М. В. Обозная // Наука молодых - будущее России : сборник научных статей 4-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых: в 8 томах, Курск, 10–11 декабря

2019 года. Том 3. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2019. – С. 185-188.)

42. Осин, Р. В. Исследование толерантности к неопределенности у представителей судебной системы и силовых структур / Р. В. Осин // Вестник Московского университета МВД России. - 2020. - №8. - С.287-291

43. Петров, В.Е. Исследование исполнительской дисциплины сотрудников органов внутренних дел с помощью опросника оценки прокрастинации [Электронный ресурс] / В. Е. Петров // Психология, социология и педагогика. 2016. № 5 URL: <https://psychology.snauka.ru/2016/05/6725>(дата обращения 02.12.2023)

44. Петров, В. Е. Диагностика степени выраженности прокрастинации у сотрудников органов внутренних дел / В. Е. Петров // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2016. – № 1(37). – С. 81-85.

45. Психология: Словарь / Под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М., 1990. С. 14.

46. Рогачев, В. А., Коноплева И. Н. Толерантность к неопределенности и выбор копинг-стратегий у сотрудников правоохранительных органов. / В. А. Рогачев, И. Н. Коноплева // Психология и право. - 2017 - (7). № 4. - С. 106-126.

47. Сандомирский, М. Е. Синдром интернет-прокрастинации / М. Е. Сандомирский // Теория и практика психотерапии. 2015. № 4 (8) С. 52 – 53.

48. Соколова, Е.Т. Клиническая психология утраты Я / Е. Т. Соколова. – М.: Смысл, 2015. – 895 с.

49. Тощенко, Ж.Т. Социальное настроение как феномен современной общественной социологической теории и практики / Ж. Т. Тощенко // СОЦИС. 1998. № 1. С. 21–34.

50. Усатов, И.А. Стрессоустойчивость как личностная детерминанта прокрастинации / И.А. Усатов // Молодая наука-2018. – М., 2018. – С. 141-144.
51. Фейгенберг, И.М. Мозг. Психика. Здоровье / АКАДЕМИЯ НАУК СССР, Серия «Проблемы современной науки и научно-технического прогресса» - М.: «НАУКА», 1972.- 109 с.
52. Чевренеди, А. А. Современные психологические исследования феномена прокрастинации / А. А. Чевренеди // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. – 2016. – № 3-1. – С. 283-287.
53. Чернышева, Н. А. Прокрастинация: актуальное состояние проблемы и перспективы изучения / Н. А. Чернышова // Вестник ПГГПУ - Серия № 1 Психологические и педагогические науки - 2016 - № 1 - С 17-26
54. Чимаров, С.Ю. Психология прокрастинации в контексте изучения личности сотрудника органов внутренних дел / С. Ю. Чимаров // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. №12-4. - С. 41-43
55. Юртаева, М. Н., Глуханюк Н. С. Психологические характеристики толерантности человека к неопределенности / М. Н. Юртаева, Н. С. Глуханюк // Психологический журнал. -2012. - Т. 33, № 6. - С. 50–59.
56. Burka, J.B., & Yuen, L.M. Procrastination: Why you do it, what to do about it. Reading, MA, AddisonWesley, 1983.
57. Ellis, A.,&Knaus, W.J. Overcoming procrastination. New York, New American Library. Institute for Rational Living, 1977, pp. 152-167.
58. Lay, C.H. At last, my research article on procrastination. Journal of Research in Personality, 1986. Vol. 20, pp. 474-495.
59. Norton, R.W. Measure of ambiguity tolerance // Journal of Personality Assessment, 1975. Vol. 39 (6). P. 607-619.

60. Solomon, L.J., Rothblum, E.D. (1984) Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), pp. 503-509.

61. Stoycheva, K. Tolerance for ambiguity, creativity, and personality // *Bulgarian Journal of Psychology (SEERCP 2009 Conference Papers, Part Two)*, 2010. - Vol.1-4. P. 178-188.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1 Сводная таблица исследования уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности сотрудников МВД

№	Стаж деятельности	Пол	Шкала прокрастинации	Толерантность	Интолерантность	Межличностная интолерантность	Шкала толерантность к неопределенности	Предпочтение неопределенности	Толерантность к неопределенности	Отношение к новизне	Отношение к сложным задачам	Отношение к неопределенным ситуациям
1	3	Ж	84	35	36	60	34	38	58	14	27	40
2	2	М	110	21	35	31	65	32	34	9	15	27
3	4	М	74	35	45	39	68	65	23	9	42	35
4	4	М	118	12	32	41	80	42	35	11	32	34
5	5	М	74	15	36	31	64	13	21	14	26	28
6	3	М	76	25	32	21	78	58	20	10	24	35
7	3	М	120	35	36	40	75	27	68	9	35	37
8	4	Ж	85	35	26	26	73	57	36	15	29	39
9	5	Ж	110	43	47	30	77	60	37	16	28	29
10	5	Ж	70	41	33	22	76	33	63	12	28	40
11	5	М	120	25	38	25	46	46	40	14	24	36
12	5	М	125	12	20	28	27	27	30	11	20	26
13	6	М	76	35	33	34	89	39	50	12	28	37
14	7	М	74	24	26	12	35	34	31	7	20	24
15	7	М	120	34	25	23	51	42	49	14	25	38
16	9	М	73	53	53	37	92	64	60	18	42	40
17	11	М	80	56	78	44	85	55	60	19	40	42
18	11	М	87	49	41	34	92	58	55	16	28	36
19	13	М	68	53	70	45	83	77	77	21	30	35
20	9	М	52	52	54	33	88	65	36	15	41	35
21	9	Ж	63	92	56	63	90	72	48	16	32	43
22	10	Ж	69	81	44	42	94	63	51	14	32	37
23	12	М	85	76	47	32	121	58	59	12	32	35
24	12	Ж	30	65	45	64	89	39	50	12	35	42
25	15	Ж	119	84	41	48	75	44	31	21	44	53
26	15	М	45	41	33	22	130	60	59	21	25	38
27	13	М	74	55	71	52	122	56	62	19	42	45
28	12	М	75	54	64	38	145	55	60	12	36	36
29	8	Ж	50	42	53	34	92	58	34	16	28	36
30	8	Ж	74	44	26	12	89	39	50	12	28	37

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б.1 Сравнительный анализ результатов исследования уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности в группах с разным стажем работы с помощью критерия Манна-Уитни

Ранги				
	Группа	N	Средний ранг	Сумма рангов
Шкала прокрастинации	1,00	15	20,17	302,50
	2,00	15	10,83	162,50
	Всего	30		
Толерантность	1,00	15	8,17	122,50
	2,00	15	22,83	342,50
	Всего	30		
Интолерантность	1,00	15	9,87	148,00
	2,00	15	21,13	317,00
	Всего	30		
Межличностная интолерантность	1,00	15	11,93	179,00
	2,00	15	19,07	286,00
	Всего	30		
Шкала толерантности к неопределенности	1,00	15	8,63	129,50
	2,00	15	22,37	335,50
	Всего	30		
Предпочтение неопределенности	1,00	15	10,90	163,50
	2,00	15	20,10	301,50
	Всего	30		
Толерантность к неопределенности	1,00	15	11,83	177,50
	2,00	15	19,17	287,50
	Всего	30		
Отношение к новизне	1,00	15	10,33	155,00
	2,00	15	20,67	310,00
	Всего	30		
Отношение к сложным задачам	1,00	15	10,80	162,00
	2,00	15	20,20	303,00
	Всего	30		
Отношение к неопределенным ситуациям	1,00	15	11,87	178,00
	2,00	15	19,13	287,00
	Всего	30		

Статистики критерия^b

	Шкала прокрастинации	Толерантность	Интолерантность	Межличностная интолерантность	Шкала толерантности к неопределенности	Предпочтение неопределенности	Толерантность к неопределенности	Отношение к новизне	Отношение к сложным задачам	Отношение к неопределенным ситуациям
Статистика U Манна-Уитни	42,500	2,500	28,000	59,000	9,500	43,500	57,500	35,000	42,000	58,000
Статистика W Уилкоксона	162,500	122,500	148,000	179,000	129,500	163,500	177,500	155,000	162,000	178,000
Z	-2,912	-4,575	-3,512	-2,221	-4,277	-2,868	-2,284	-3,242	-2,942	-2,272
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,004	,000	,000	,026	,000	,004	,022	,001	,003	,023
Точная знч. [2*(1-сторонняя Знач.)]	,003 ^a	,000 ^a	,000 ^a	,026 ^a	,000 ^a	,003 ^a	,021 ^a	,001 ^a	,003 ^a	,023 ^a

а. Не скорректировано на наличие связей.

b. Группирующая переменная: Группа

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица В.1 Сравнительный анализ результатов исследования уровня прокрастинации и толерантности к неопределенности в группах мужчин и женщин с помощью критерия Манна-Уитни

Ранги				
	Группа	N	Средний ранг	Сумма рангов
Шкала прокрастинации	1,00	10	12,50	125,00
	2,00	20	17,00	340,00
	Всего	30		
Толерантность	1,00	10	20,05	200,50
	2,00	20	13,23	264,50
	Всего	30		
Интолерантность	1,00	10	15,50	155,00
	2,00	20	15,50	310,00
	Всего	30		
Межличностная интолерантность	1,00	10	17,60	176,00
	2,00	20	14,45	289,00
	Всего	30		
Шкала толерантности к неопределенности	1,00	10	15,85	158,50
	2,00	20	15,33	306,50
	Всего	30		
Предпочтение неопределенности	1,00	10	15,90	159,00
	2,00	20	15,30	306,00
	Всего	30		
Толерантность к неопределенности	1,00	10	15,15	151,50
	2,00	20	15,68	313,50
	Всего	30		
Отношение к новизне	1,00	10	17,95	179,50
	2,00	20	14,28	285,50
	Всего	30		
Отношение к сложным задачам	1,00	10	16,65	166,50
	2,00	20	14,93	298,50
	Всего	30		
Отношение к неопределенным ситуациям	1,00	10	20,80	208,00
	2,00	20	12,85	257,00
	Всего	30		

Статистики критерия^b

	Шкала прокрастинации	Толерантность	Интолерантность	Межличностная интолерантность	Шкала толерантности к неопределенности	Предпочтение неопределенности	Толерантность к неопределенности	Отношение к новизне	Отношение к сложным задачам	Отношение к неопределенным ситуациям
Статистика U Манна-Уитни	70,000	54,500	100,000	79,000	96,500	96,000	96,500	75,500	88,500	47,000
Статистика Уилкоксона W	125,000	264,500	310,000	289,000	306,500	306,000	151,500	285,500	298,500	257,000
Z	-1,324	-2,007	,000	-,925	-,154	-,176	-,154	-1,087	-,509	-2,344
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,186	,045	1,000	,355	,878	,860	,877	,277	,611	,019
Точная знч. [2*(1-сторонняя Знач.)]	,198 ^a	,044 ^a	1,000 ^a	,373 ^a	,880 ^a	,880 ^a	,880 ^a	,286 ^a	,619 ^a	,019 ^a

а. Не скорректировано на наличие связей.

б. Группирующая переменная: Группа

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.1 Корреляционный анализ шкалы прокрастинации со шкалами толерантности к неопределенности

		Шкала прокрастинации	Толерантность	Интолерантность	Межличностная интолерантность	Шкала толерантности к неопределенности	Предпочтение неопределенности	Толерантность к неопределенности	Отношение к новизне	Отношение к сложным задачам	Отношение к неопределенным ситуациям
Шкала прокрастинации	Корреляция Пирсона	1	-,360	-,357	-,187	-,479**	-,374*	-,182	-,196	-,217	-,166
	Знч.(2-сторон)		,051	,053	,322	,007	,042	,337	,301	,250	,382
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Толерантность	Корреляция Пирсона	-,360	1	,545**	,529**	,527**	,558**	,409*	,478**	,576**	,657**
	Знч.(2-сторон)	,051		,002	,003	,003	,001	,025	,008	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Интолерантность	Корреляция Пирсона	-,357	,545**	1	,547**	,537**	,592**	,442*	,534**	,621**	,358
	Знч.(2-сторон)	,053	,002		,002	,002	,001	,015	,002	,000	,052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Межличностная интолерантность	Корреляция Пирсона	-,187	,529**	,547**	1	,165	,229	,291	,311	,520**	,534**
	Знч.(2-сторон)	,322	,003	,002		,384	,223	,119	,094	,003	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Шкала толерантности к неопределенности	Корреляция Пирсона Знч.(2-сторон) N	-,479** ,007 30	,527** ,003 30	,537** ,002 30	,165 ,384 30	1 30	,492** ,006 30	,443* ,014 30	,362* ,049 30	,450* ,013 30	,360 ,051 30
Предпочтение неопределенности	Корреляция Пирсона Знч.(2-сторон) N	-,374* ,042 30	,558** ,001 30	,592** ,001 30	,229 ,223 30	,492** ,006 30	1 30	,243 ,196 30	,500** ,005 30	,416* ,022 30	,299 ,108 30
Толерантность к неопределенности	Корреляция Пирсона Знч.(2-сторон) N	-,182 ,337 30	,409* ,025 30	,442* ,015 30	,291 ,119 30	,443* ,014 30	,243 ,196 30	1 30	,374* ,042 30	,248 ,187 30	,379* ,039 30
Отношение к новизне	Корреляция Пирсона Знч.(2-сторон) N	-,196 ,301 30	,478** ,008 30	,534** ,002 30	,311 ,094 30	,362* ,049 30	,500** ,005 30	,374* ,042 30	1 30	,397* ,030 30	,569** ,001 30
Отношение к сложным задачам	Корреляция Пирсона Знч.(2-сторон) N	-,217 ,250 30	,576** ,001 30	,621** ,000 30	,520** ,003 30	,450* ,013 30	,416* ,022 30	,248 ,187 30	,397* ,030 30	1 30	,667** ,000 30
Отношение к неопределенным ситуациям	Корреляция Пирсона Знч.(2-сторон) N	-,166 ,382 30	,657** ,000 30	,358 ,052 30	,534** ,002 30	,360 ,051 30	,299 ,108 30	,379* ,039 30	,569** ,001 30	,667** ,000 30	1 30

** . Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.).

* . Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторон.).

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Рекомендации по повышению уровня толерантности к неопределенности и снижению уровня прокрастинации сотрудников МВД

1. Необходима психологическая диагностика сотрудников правоохранительных органов. Причем диагностика имеет смысл как на этапе острых психических реакций входа, то есть, практически, с началом профессиональной деятельности сотрудника, так и на всех последующих этапах их службы;

2. На основе полученных данных диагностического обследования выработать адресные рекомендации по работе с сотрудниками правоохранительных органов.

Так, например, при общении с сотрудниками, продемонстрировавшим высокий уровень прокрастинации необходим постоянный контроль, особенно в ситуациях, способных вызвать у них срывы. При взаимодействии с ними недопустимы: грубость, несдержанность, авторитарность, возложение на них большего объема работы, чем на других членов их коллектива.

3. Важно скорректировать работу с молодым пополнением. Было выявлено, что у сотрудников со стажем работы от одного года до пяти лет повышен уровень прокрастинации и понижен уровень толерантности к неопределенности. Поэтому, метод «шоковой терапии», который достаточно прочно укоренился в некоторых подразделениях молодого пополнения, где с первых дней принципы «чем жестче, тем лучше», успешности деятельности не способствует, а в большинстве случаев при неблагоприятном сочетании личностных качеств - это верный путь к конфликтному взаимодействию. Точно также характерные насмешки, грубые окрики, принижение социального статуса не способствует успешному вхождению неопытных сотрудников в режим устойчивой эффективной служебной деятельности. При развитии страха неудачи повышается уровень прокрастинации.

4. Профилактика и коррекция прокрастинации, толерантности к неопределенности должна включать в себя тесное сочетание групповых и индивидуальных психологических средств и методов, таких как: занятия по психорегуляции, психофизиологического снятия нервно – психического напряжения, дыхательные техники и упражнения по саморегуляции.

5. В практике деятельности сотрудников правоохранительных органов используют различные методы борьбы с негативными эмоциональными состояниями, приводящими к повышению уровня прокрастинации и снижению уровня толерантности к неопределенности. Прежде всего, следует назвать метод обязательного анализа возникшей ситуации, который предполагает выделение факторов, вызвавших эту реакцию и принятие решения о способах действия в возникшей ситуации.

Заслуживает внимания метод «отключения», рекомендуемый временное устранение от проблем, перенос внимания на отдых, хобби, интересы, занятия физическими упражнениями и т.п. С целью «отключения» целесообразно следовать следующим рекомендациям:

а) обедать за пределами управления внутренних дел или его подразделения;

б) во время обеда не вести разговоры, относящиеся к служебной деятельности;

в) постараться в обеденный перерыв полностью отключиться от служебных дел, не отвечать на телефонные звонки, провести небольшую физическую разминку и т. п.;

г) активно отдыхать в свободное время (использовать активные формы отдыха: занятия спортом, прогулки в лесу или парке и т. п.);

д) не пренебрегать на работе юмором, так как он снимает излишнее психическое напряжение;

е) участвовать в общественной жизни коллектива управления внутренних дел, в занятиях художественной самодеятельностью, в спортивных мероприятиях и т. п.

ж) при наличии в управлении внутренних дел кабинета психологической разгрузки чаще обращаться к использованию его возможностей для психической регуляции.

6. Существуют ряд документов (ведомственные документы, этический кодекс психолога), которые являются основой для разработки более конкретных требований к процедуре выявления психологического неблагополучия сотрудников правоохранительных органов. Выделяют следующие мероприятия, влияющие на повышение толерантности к неопределенности и снижения уровня прокрастинации сотрудников правоохранительных органов. Это:

- повышение денежного содержания личного состава;
- дифференциация продолжительности отпуска, присвоения специальных званий, исчисления выслуги лет в соответствии с принадлежностью к определенной службе или подразделению;
- нормативное закрепление за психологической службой функций профилактики и коррекции эмоционального выгорания;
- проведение восстановительных и культурно-досуговых мероприятий;
- соблюдение общей продолжительности рабочей недели, нормирование рабочего дня.

Профилактика снижения прокрастинации и повышения уровня толерантности к неопределенности профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов предполагает проведение мероприятий по трём взаимосвязанным направлениям:

- организационно-административном, который должен способствовать ослаблению деформирующего влияния деятельности путем временного исключения сотрудника из деятельности, профессиональной среды и т.д.
- восстановительно-реабилитационном, состоящим в восстановлении и укреплении физического и психофизиологического потенциала сотрудника;

- психолого-педагогическом, способствующем формированию и развитию личностных характеристик, блокирующих деформирующее влияние.

Организационно-административное направление подразумевает:

- 1) закрепление за новоприбывшим сотрудником наставника;
- 2) предоставление очередного отпуска по частям с учетом пожеланий сотрудника;
- 3) предоставление краткосрочного (до 10 суток) отпуска;
- 4) перевод на временный облегченный режим работы;
- 5) перевод с согласия сотрудника в пределах службы, подразделения или в другие службы, подразделения;
- 6) создание условий для служебного продвижения, профессионально-квалификационного роста;
- 7) посильное решение жилищно-бытовых вопросов.

Восстановительно-реабилитационное направление включает следующие мероприятия:

- 1) соблюдение суточной и недельной физиологических норм пассивного отдыха, борьба с вредными привычками, сопровождающими деятельность;
- 2) регулярные занятия боевой, физической подготовкой, физической культурой и спортом;
- 3) активный отдых с частичным или полным изменением социального окружения, санаторно-курортное оздоровление;
- 4) создание компенсирующих условий в служебное и внеслужебное время для расширения социальных контактов, устранение дефицита позитивных впечатлений.

Психолого-педагогическое направление включает:

- 1) просветительно-разъяснительные лекции и беседы;
- 2) индивидуальное консультирование, психологическую поддержку с привлечением лиц внеслужебного окружения;

3) сеансы регуляции и саморегуляции общего психического состояния и поведения;

4) психологическое стимулирование к профессиональному, общественному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

7. Существуют направления, по которым осуществляется работа по снижению прокрастинации сотрудников правоохранительных органов. К ним относятся:

- через систему повышения квалификации: формирование знаний, умений и навыков сотрудников, повышение квалификации, учебно-методические сборы с руководящим составом, обучение резерва кадров на выдвижение.

- с привлечением психологической службы: профессионально-психологический отбор кандидатов на службу, оказание помощи в адаптации новым сотрудникам, психологическое сопровождение сотрудников и членов их семей; мониторинг социально-психологического климата в коллективе;

- создание резерва кадров и его психологическое обеспечение;

- включение психологической подготовки в систему служебной подготовки;

- работа с личным составом;

- воспитательная работа с сотрудниками.

8. При работе по снижению уровня прокрастинации и повышению уровня толерантности к неопределенности сотрудников правоохранительных органов учитывают стаж работы. Сотрудники с большим стажем работы пережили этап общественных изменений с ломкой общественного уклада, с психологическими последствиями. Жизненные ценности молодых сотрудников сформировались в новое время и являются отражением периода социальной нестабильности. Поэтому необходимо осуществлять отбор сотрудников, основываясь на нравственные и социально-психологические составляющие. Нормативные акты определяют соответствующий набор

процедур, которые обеспечивают набор сотрудников, которые соответствуют требованиям, предъявляемым сотрудникам правоохранительных органов [1].

9. Профилактическими мероприятиями, проводимыми для повышения уровня толерантности к неопределенности и снижения уровня прокрастинации сотрудников правоохранительных органов могут быть:

- разработка и внедрение программы занятий, направленной на повышение уровня толерантности к неопределенности и снижению уровня прокрастинации сотрудников к службе в правоохранительных органах;

- применение личностно-ориентированного подхода и учет психологических особенностей сотрудников. Деятельность сотрудника правоохранительных органов протекает в двух формах – индивидуальной и групповой. В любом случае деятельность сотрудников предполагает наличие четкого разграничения функциональных обязанностей, трудовых ролей и нуждается в четкой координации и согласованности совместных действий. . Кооперативная деятельность требует коммуникативных умений, владения коммуникативными технологиями и этики. Умения командного взаимодействия формируются с использованием различных личностно-ориентированных технологий: проблемных лекций, лекций-визуализаций, семинаров-дискуссий, тренингов, ролевых, имитационных игр и т.д..

- непрерывный мониторинг уровня прокрастинации сотрудников правоохранительных органов, поступивших на основе контракта, в процессе профессиональной подготовки с целью отслеживания положительной динамики и, в случае необходимости, своевременной коррекции. Мониторинг проводится по следующим этапам: определение целей и задач, составление стадий, фаз, блоков, исследующих определенные функции, применяемые методы и способы.