

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

на тему: Вплив психологічних факторів на прокрастинацію працівників в організації

Виконав: студент II курсу, групи 8.0538

спеціальності: 053 психологія

освітньої програми: 053 психологія

Бугрим Ксенія Павлівна

Керівник: к.психол.н., доцент кафедри психології

Поплавська А.П.

Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри

психології Грандт В.В.

Запоріжжя
2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет _____
Кафедра _____
Рівень вищої освіти _____
Спеціальність _____
(код та назва)
Освітня програма _____
(код та назва)
Спеціалізація _____
(код та назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
« _____ » _____ 20 ____ року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ/ПРОЕКТ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

1 Тема роботи (проекту) _____

керівник роботи _____,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від « _____ » _____ 20 ____ року № _____

2 Строк подання студентом роботи _____

3 Вихідні дані до роботи _____

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5 Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7 Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту) _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 85 сторінок, 16 таблиць, 11 рисунків, 86 джерел, 9 додатків.

Об'єкт дослідження: прокрастинація як організаційний феномен.

Предмет дослідження: вплив психологічних чинників на прокрастинацію працівників в організації.

Мета дослідження: визначити психологічні чинники, які впливають на виникнення явища прокрастинації в організації.

Гіпотези нашого дослідження полягає у припущенні, що існує певний перелік чинників, які можуть ініціювати прояви прокрастинації серед працівників в організаційному середовищі, а саме: 1) низький рівень задоволеності професійною діяльністю; 2) емоційна нестійкість; 3) тривожність; 4) невпевненість; 5) недостатня професійна мотивація.

Методи дослідження:

1) Теоретичні: аналіз психолого-педагогічної літератури;
2) Емпіричні: психолого-педагогічний експеримент, спостереження, методики діагностичного дослідження адаптації, анкетування, порівняльний аналіз результатів дослідження.

Теоретична значущість роботи полягає у розширенні теоретичних відомостей про особливості проявів прокрастинації та вивченні чинників, які впливають на формування прокрастинації у працівників організації.

Результати дослідження можуть бути використані на практиці під час звернень працівників, які мають звичку відкладати професійні завдання «на потім» для проведення психолого-консультативної роботи.

ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, ПРОКРАСТИНАЦІЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ, ПРАЦІВНИКИ, ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ, ЕМОЦІЙНА НЕСТІЙКІСТЬ, ТРИВОЖНІСТЬ, НЕВПЕВНЕНІСТЬ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз явища прокрастинації працівників в організації.....	9
1.1. Аналіз підходів до розуміння прокрастинації вітчизняними та зарубіжними психологами.....	9
1.2. Психологічні особливості проявів прокрастинації у працівників організації.....	19
1.3 Психологічні чинники виникнення прокрастинації у працівників організації.....	22
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження психологічних чинників прокрастинації працівників в організації.....	30
2.1. Процедура та організація дослідження	30
2.2. Аналіз результатів дослідження	35
Висновки до другого розділу.....	52
РОЗДІЛ 3. Програма зниження впливу психологічних чинників на прояв прокрастинації.....	58
3.1. Мета, завдання, особливості програми.....	58
3.2. Результати перевірки ефективності програми.....	63
Висновки до третього розділу.....	67
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність дослідження. На даному етапі розвитку українського суспільства, який виявляється у певних досягненнях науки, техніки, медицини й інших сферах людського життя, дослідження можливостей сучасної особистості, яка повинна встигати виконувати певні вимоги сучасності, не виключає виникнення нових негативних явищ, що загрожують її психічному здоров'ю. Одним із таких явищ є феномен прокрастинації, який має міждисциплінарне значення та є предметом досліджень психологів, соціологів, педагогів і філософів. Прокрастинація стала, на думку багатьох науковців, гострою проблемою XXI століття. Недостатність теоретичних та емпіричних досліджень зазначеного феномена, практична відсутність ефективних психологічних і медичних способів «лікування» прокрастинації свідчить про актуальність даної теми. На особливу увагу заслуговує явище прокрастинації у професійному середовищі, особливо серед працівників різних організаційних структур. Життя сучасного фахівця наповнене різними справами, професійними завданнями, виконання яких потребує дотримання певних термінів, що обумовлені часовими обмеженнями. Сучасна особистість будує плани, визначає та встановлює цілі, досягнення яких вимагає не тільки багато часу, а й власної самоорганізації та самодисципліни.

На професійну діяльність працівників впливає безліч чинників. До одного з важливих факторів, що визначають успішність професійної діяльності працівників організації, можна віднести прокрастинацію. Серед працівників є досить поширеною звичка відкладати справи «на потім». При цьому людина може виконувати малі та незначні професійні справи, яким надає велику значущість, чим дійсно важливим справам. Тож дослідження прокрастинації потребує визначення основних аспектів цього феномена та їх усебічного аналізу. В ситуаціях постійної напруги, коли професійних завдань досить багато, а час на їх виконання обмежений, виникає загроза відкладання деяких справ на потім, на

завтра, що в решті-решт призводить до виконання їх в останній момент у суворому дефіциті часу, що позначається не тільки на професійній успішності особистості, а й на її психофізіологічному стані. Крім того, прокрастинація є підставою для виникнення почуття провини за невиконану роботу, відсутність самореалізації, упущення можливостей тощо і є наслідком поганого самоконтролю, або його відсутності.

Об'єкт дослідження: прокрастинація як організаційний феномен.

Предмет дослідження: вплив психологічних чинників на прокрастинацію працівників в організації.

Мета дослідження: визначити психологічні чинники, які впливають на виникнення явища прокрастинації в організації.

Гіпотези нашого дослідження полягає у припущенні, що існує певний перелік чинників, які можуть ініціювати прояви прокрастинації серед працівників в організаційному середовищі, а саме: 1) низький рівень задоволеності професійною діяльністю; 2) емоційна нестійкість; 3) тривожність; 4) невпевненість; 5) недостатня професійна мотивація.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати феномен прокрастинації у розумінні вітчизняних та зарубіжних психологів та інших фахівців.

2. Розкрити особливості прокрастинації у співробітників організації;

3. Визначити психологічні чинники виникнення прокрастинації;

4. Емпірично дослідити психологічні чинники, які впливають на рівень прокрастинації працівників організації.

5. Розробити програму зниження впливу психологічних чинників на прояви прокрастинації.

Методи дослідження. Для перевірки гіпотез і вирішення завдань, поставлених у дослідженні, використаний комплекс методів, що включає в себе:

– теоретичний науково-аналітичний огляд психологічних, соціально-психологічних, психолого-організаційних монографічних і періодичних наукових видань по досліджуваній проблемі;

– емпіричні методи (Психодіагностичні методики: «Задоволеність професією» В.А. Ядов (модифікація Н. Кузьминої, А. Реана); «П'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрас-Коста»; «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн; переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова); Гіссенський особистісний опитувальник; ступінь вираженості прокрастинації» (СВП) була розроблена М.А. Кисельовою, О.В. Каріною та Н.Е. Шустовим; опитувальник загальної прокрастинації (шкала PSS) К. Лея, в адаптації О.С. Віндекер и М.В. Останіної; опитувальник схильності особистості до прокрастинації О. Ширвари, Е. Чорна та інші);

– методи математичної статистики: частотний аналіз, оцінка міжгрупових розбіжностей за критеріями t-Ст'юдента, кореляційний аналіз, а також формувальний та контрольний експерименти.

Теоретико-методологічну основу дослідження складають теоретичні відомості про проблему прокрастинації (Р. Баранова, В.Бикова, Н.Данилова, Т. Запирова, Н. Карловської, С. Мохової, А. Неврюєва, Т. Пічил, У. Сімпсон, Н. Чернишова та інші) [4].

Теоретична значущість роботи полягає у розширенні теоретичних відомостей про особливості проявів прокрастинації та вивченні чинників, які впливають на формування прокрастинації у працівників організації.

Практична значущість роботи визначається тим, що результати дослідження можуть бути використані на практиці під час звернень працівників, які мають звичку відкладати професійні завдання «на потім» для проведення психолого-консультативної роботи. Результати дослідження можуть бути використані для допомоги особистості краще розуміти свої переживання, критично до них відноситися та адекватно оцінювати їх вплив на поведінковий рівень реагування, контролювати їх, а також ефективно до них пристосовуватися; а також при підготовці студентів відповідного фаху.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЯВИЩА ПРОКРАСТИНАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Аналіз поняття прокрастинації в роботах вітчизняних та зарубіжних психологів

В науковий обіг термін «прокрастинація» був введений П. Рінкенбахом у 1977 р. в опублікованій книзі «Прокрастинація в житті людини». У цьому ж році була опублікована книга А. Елліса та В. Кнауса «Подолання прокрастинації», в основу якої лягли клінічні спостереження. Потім з'явилася науково-популярна книга Дж. Бурка і Л. Юен «Прокрастинація: що це таке і як з нею боротися». І знову в основу цієї книги була покладена велика консультативна практика її авторів. Нарешті, в середині 1980-х років почав здійснюватися науково-академічний аналіз феномена прокрастинації. Ряд зарубіжних авторів активно розвивають даний напрямок дослідження (Б.Адамс, С. Кові, Л.Макдональд, П. Стіл, Дж. Ягер та ін.), вивчаючи прокрастинацію як спосіб боротьби зі стресом, саморегуляцію та самоорганізацію поведінки в ситуації стресу. Вивченню феномену прокрастинації у вітчизняній науковій літературі присвячені праці Є. Базики, Д. Бикова, М.Дворник, К. Фоменко та ін. [2, 6, 17]. Спроби дослідити академічну прокрастинацію були здійснені Я.Варваричевою, Н.Карловською, К. Мей, А. Шиліною, М. Шиманською, Н.Якуб [4].

Поняття прокрастинація (англ. *procrastination*) – психологічний термін, означає схильність особистості відкладати на потім, на завтра, на майбутнє неприємні рішення та справи. У «Великому психологічному словнику» Б. Мещеряковим дається визначення прокрастинації як особистості, схильної до зволікання у прийнятті рішенні, відтягування і відкладанню виконання різних робіт «на потім». Я. Варваричева зазначає, що наростаючий страх перед усвідомлюваними суб'єктом негативними наслідками прокрастинації найчастіше

впливає на нього не як мобілізуючий, а як паралізуючий чинник, змушуючи відкладати заплановані дії знову і знову, створюючи ефект «снігової кулі» [11].

Прокрастинація – явище, давно відоме людству. Здійснена Т. Колтунович та О. Поліщук реконструкція уявлень про прокрастинацію, дозволяє виокремити такі етапи їх формування [29]:

1) донауковий етап – до 1970-х рр. – період, у якому проблема зволікання знайшла відображення у зразках літератури, висловлюваннях окремих мислителів;

2) етап наукового осмислення (1970-1980 рр.) пов'язаний з пошуком основних симптомів і чинників прокрастинації, зверненням до проблеми фахівців психологів, економістів та інших фахівців;

3) експериментально-прикладний етап (з 1982 р.) – пов'язаний з дослідженням прокрастинації як психологічного феномена, розробкою відповідного психодіагностичного інструментарію [29].

Дослідження феномену прокрастинації, як психологічного феномену, передував період осмислення цього явища. З точки зору Ф. Зімбардо і Дж. Бойда, тимчасова перспектива може трактуватися як постійна риса особистості, що має свої ситуаційні характеристики, виходячи з того, що на тимчасову перспективу можуть впливати культурні, соціальні, релігійні і вікові особливості людини. Надалі таке розуміння привело цих дослідників до експериментально підкріпленого висновку про те, що тимчасова перспектива може розглядатися як попередник різних дій людини.

Слід також зазначити, що дослідження проблеми тимчасової перспективи засновано на різних уявленнях про значення цього явища. У дослідженні Л. Френк тимчасова перспектива визначається як вплив минулого досвіду і планів на майбутнє, і на процес прийняття рішень, і на нашу поведінку в даний момент. Останні (за часом) роботи зарубіжних вчених, найбільш впливають на дослідження проблем тимчасової перспективи, формують теоретико-методологічну основу таких досліджень в психології, яка опосередковується культурно-історичним підходом Л. Виготського до розуміння особистості та її

розвитку. В контексті проблеми вивчення часової перспективи особистості все більше уваги привертають дослідження феномену прокрастинації. Як показує здійснений аналіз, ріст прокрастинації пов'язаний зі зміною технологій і часових рамок виконання завдань, що притаманно для нашого часу, коли технології розвиваються стрімкими темпами, відбувається модернізація усіх сфер життєдіяльності людини та, відповідно, зростають вимоги до кваліфікації фахівців і результатів їхньої діяльності, до відповідальності фахівців, їхнього уміння аналізувати, прогнозувати наслідки своїх дій чи бездіяльності, робити вибір та приймати його наслідки.

«Online Etymology Dictionary» подає такі відомості: «Прокрастинація (ім.): 1540-і рр., від середньовічного французького *procrastination* і лат. *procrastinationem* (називний відм. – *procrastinatio*) – відкладання з дня на день, *procrastinare* – відкласти, відтягнути, затримати, *pro* – вперед, далі, на користь чого-не-будь, та *crastinus* – завтра.

Згідно з «American Heritage Dictionary of the English Language», прокрастинацію розуміють як «акт відкладання роботи на майбутнє, непотрібне зволікання чи відтягування», «відкладання чи затримка без необхідності», «перенесення виконання справ, у зв'язку зі звичною безпечністю чи лінощами» [55].

На разі варто зауважити, що проблема зволікання по-різному сприймалась у різних культурах та у різні часи. Так, В. Кнаус у праці «A Historical View of Procrastination» вказує на той факт, що, приміром, для американців прокрастинація є тим негативним явищем, яке не дає можливості втілити «американську мрію»: працювати, щоб бути успішним. Тоді як у Франції, яка історично була аристократичним суспільством, для якого фізична праця вважалася ознакою низького статусу, прокрастинація сприймається не так категорично [52]. Зокрема, француз David d'Equainville називає її «мистецтвом, яке викликає сумніви та скептицизм у незаперечних стандартів ефективності» [56] та навіть пропонує започаткувати Міжнародний день проаркстинатора.

Звернемося до соціально-психологічних теорій виникнення явища прокрастикації та чинників, які впливають на її виникнення:

По-перше, це самоцензура. В тоталітарних суспільствах, окрім державної цензури, поширюється і самоцензура через небезпеку для особистості, через небажання її наражатися на зайві небезпеки, через уникання неприємностей і залякуючої поведінки владних структур тощо. Страх покарання утримує особистість від активності, ініціативи та призводить до прокрастинації. Постає й проблема відповідальності за наслідки та здатності брати на себе відповідальність.

По-друге, поширеним чинником, що призводить до прокрастинації є авторитарність батьків. На авторитарність батьків вказує професор Джозеф Феррарі з університету Чикаго. Діти з таких родин зростають невпевненими у собі й надалі довго не можуть сформувані свої наміри, постійно відкладають реалізацію своїх же намірів, не можуть долати перешкоди, не мають відчуття безпеки у житті.

По-третє, це явище внутрішнього особистого супротиву. При прихованому супротиві особистість вдається до прокрастинації через небажання виконувати неприйнятні для неї ролі, чужі програми, накази. Людина знаходить досить підстав для невиконання неприємного. А у разі адміністративного тиску — йде на відкритий конфлікт із адміністратором, колективом, родичем. Галасливі «бунтарі», нездатні на вчинки, — часто схильні до прокрастинації.

По-четверте, це високий рівень тривожності. Люди відрізняються один від одного рівнем тривожності (хоча це показник нестійкий й змінюється з віком та через обставини). Помічено, що тривожні або занадто емоційні особистості, схильні до прокрастинації. Стан прокрастинації посилює невпевненість людини в успішності власної діяльності, гальмує процес її розвитку [39].



Рис. 1.1 Складові прокрастинації

На даний момент в зарубіжній психології існує безліч теорій, які намагаються пояснити дане явище. Природа прокрастинації відображена в теоріях психодинамічної школи, поведінкової, когнітивної психології, а також в інтегративній теорії тимчасової мотивації. Ці чотири теоретичних підходи є провідними для досліджень феномену прокрастинації в останні роки.

У парадигмі біхевіоризму дослідження прокрастинації стосувались гіпотези про те, що рівень прокрастинації підвищується за рахунок закріплення стратегії такої поведінки.

Класична теорія навчання пояснює, що становлення тих чи інших форм поведінки зазвичай відбувається автоматично, шляхом підкріплення або відсутності покарання. Для прокрастинаторів ця думка знаходить своє відображення у високій здатності прокрастинаторів пам'ятати випадки відкладання справ і успішного їх завершення за дуже короткий час перед остаточним терміном здачі. У подальших дослідженнях вивчалася поведінка, що виключає вплив несприятливих стимулів. Уникнення таких стимулів відбувається тоді, коли людина виконують будь-яку діяльність і потім зупиняються і припиняє її. Це сприяє розвитку такої позиції, коли розпочата діяльність переривається і повністю не завершується. Такий тип поведінки використовується, коли індивід докладает надзвичайних зусиль для завершення своєї роботи. Це закріплюється і призводить в подальшому до того, що людина починає відкладати і затримувати виконання певних завдань власної діяльності [33].

В рамках когнітивного напрямку було запропоновано трьох основних явищ, що лежать в основі феномену прокрастинації – ірраціональних переконань, заниженої самооцінки і нездатності самостійно приймати рішення. Незважаючи на те, що кожний з цих трьох аспектів є самостійним, і мають власні причини для виникнення, проте всі вони взаємопов'язані між собою і впливають один на одне.

Американські психологи Еліс і Кнаус в 1977 році назвали прокрастинацію емоційним розладом, коріння якого лежать в ірраціональному мисленні. Одним з ірраціональних переконань прокрастинаторів є фраза «Я завжди виконую свою роботу добре» і подальша оцінка цієї діяльності. Це переконання може привести до негативних наслідків, коли люди нездатні оптимально і у визначений термін виконати якусь роботу. Ця ірраціональна установка часто призводить до того, що люди досить часто відтягують виконання будь-якої важливої для них діяльності, боячись допустити помилку в роботі. Подібні переконання вважаються ірраціональними, тому що занадто завищені вимоги до своєї роботи вже

припускають те, що людина може робити помилки. І таке відтягування і зволікання в роботі формує певний стан, за допомогою якого, допущені потім помилки можна буде пояснити недостатністю часу або просто лінню. Такі пояснення дуже зручні для прокрастинаторів з ірраціональним переконанням «Я завжди виконую свою роботу добре», так як виключається сам факт того, що він чогось не знає і може помилитися.

Представники теорії тимчасової мотивації вважають, що кожна людина завжди займається тим видом діяльності, який принесе максимум користі для неї, враховуючи, що на цю діяльність потрібен певний період часу. Іншими словами, люди прагнуть до прокрастинації тоді, коли приходять до думки, що користь від виконання тієї чи іншої роботи буде не висока.

Також однією з проблем вивчення даного феномена є розмитість меж між поняттями «прокрастинації» і «ліні». Наприклад, Є. Ільїн виділяє два види прокрастинаторів – «напружених», які відповідають таким характеристикам, як: «тривожні», «неспокійні», «переживають почуття провини», і «розслаблені прокрастинатори», котрі відповідають загальноприйнятому розумінню «ліні». Такі прокрастинатори зосереджуються на виконанні тільки тих справ, які приносять задоволення «тут і зараз». Згідно такої крапки зору, «лінь» – це певна форма прокрастинації. Тим не менш, на даному етапі момент дослідники прокрастинації приходять до висновку про те, що дані поняття необхідно розділяти.

Стан прокрастинації найчастіше посилює невпевненість особистості в успіху виконання дорученої справи. Активні прокрастинатори воліють працювати в умовах дефіциту часу і свідомо відкладають справи на потім, зволікання для них є начебто певним ресурсом власної енергії і досягнення максимального рівня концентрації уваги та власних зусиль саме в умовах дефіциту часу [23].

В. Ковилін, який слідом за Є. Ільїним розуміє прокрастинацію як вираження емоційної реакції на виконання запланованих або необхідних справ, і, залежно від характеру цих емоцій, виділяє два типи прокрастинації:

1) «розслаблена прокрастинація», коли людина концентрує свою увагу на більш приємних справах і розвагах (що співвідноситься з «розслабленим» типом прокрастинаторів за Є.П. Ільїним);

2) «напружена прокрастинація», яка пов'язана із загальним перевантаженням, з втратою почуття часу, з незадоволеністю своїми досягненнями, а також з неясними життєвими цілями, невпевненістю в собі і нерішучості (відповідає «напруженому» типу прокрастинаторів за Є.П. Ільїним) [25].

Згідно досліджень О. Михальського, прокрастинація розглядається як медитативний процес, протилежний антиципації. Наголошується на тому, що їх чергування (переважання того чи іншого) циклічно підпорядковується певним біоритмам. Якщо антиципація передбачає активне прогнозування на основі опрацьованої інформації, а також діяльність, що трансформує дійсність («залучення до процесу життя»), то в разі прокрастинації цього не спостерігається, а саме: це стан відпочинку та опрацювання накопиченої інформації. А проте це стан можна розглядати також, як активний процес, «активний відпочинок», бездіяльність.

Вітчизняний психолог А. Дородейко говорить, що відповідно до теорії тимчасової мотивації, кожна людина завжди воліє займатись тим видом діяльності, який принесе максимум корисності для неї, принаймні, враховуючи, що на цю діяльність потрібен певний період часу. Тобто, люди схильні прокрастинувати в тих випадках, коли, на їхню думку, користь від виконання тієї чи іншої роботи буде невисокою. Дотримуючись цієї теорії, суб'єктивна корисність дії, яка визначає бажання людини її здійснювати, залежить від чотирьох параметрів:

- 1) впевненості в успіху,
- 2) передбачуваної винагороди,
- 3) терміну до завершення роботи,
- 4) та рівня нетерпіння (чутливості) до затримок.

Особистості, які постійно вдаються до таких проявів поведінки визначаються як прокрастинатори, тобто люди, які схильні до затягування виконання завдань, перекладання своєї відповідальності на інших, які працюють хаотично, без плану, або лише за натхненням чи загрозою невідкладності – через це вони є небажаними членами у будь-якій команді [19].

Згідно з Н. Мілграмом та його співавторами, виділяють п'ять наявних видів прокрастинації у особистості:

- 1) щоденна (побутова), тобто відкладання домашніх справ, які повинні виконуватись регулярно;
- 2) прокрастинація в ухваленні рішень (у тому числі незначних);
- 3) невротична, тобто відкладання життєво важливих рішень, таких як вибір професії або створення сім'ї;
- 4) компульсивна, при якій у людини поєднуються два види прокрастинації – поведінкова і пов'язана з ухваленням рішень;
- 5) академічна, тобто відкладання виконання навчальних завдань, підготовки до іспитів, заліків тощо [53].

У своєму науковому огляді явища прокрастинації П. Стіл спробував об'єднати основні відмінні риси прокрастинації і вивести єдине її визначення. Перше, що об'єднує всі проаналізовані концепції, стосується самого факту відкладання – прокрастинація це завжди зволікання, невиконання. Друга відмінна риса прокрастинації в тому, що відкладаються справи, прив'язані до якихось термінів – даний чинник дозволяє розділяти істинних прокрастинаторів і тих, хто періодично коригує свої плани. Як підсумок, необхідно визнати, що два останніх прояви прокрастинації пов'язані один з одним: по-перше, прокрастинація завжди тягне за собою негативні наслідки, по-друге, подібне відкладання завжди супроводжується негативними переживаннями (почуттям провини, тривогию) [42].

В дослідженнях Є. Базики проблема прокрастинації розглядає як розлад вольових процесів, самопокладання, цілеспрямованості, самоорганізованості. На її думку, «прокрастинатори – це особистості з нерозвиненими, несформованими

вольовими процесами, які не вміють чи не здатні подолати самих себе, свої лінощі [6]. Відповідно, Н. Боровська робить висновок, що досліджуваний нами феномен – звичка відкладати заплановані справи [8].

У власних дослідженнях О. Віндекер і М. Останіна відносять прокрастинацію до негативних характеристик, які впливають на успішність діяльності людини [10].

Н. Гаранян, при дослідженні перфекціонізму, віднесла прокрастинацію до дезадаптивної стратегії подолання стресу.

Л. Дементій, вивчаючи тему відповідальності і суб'єктності, бачить прокрастинацію як слабкість або несформованість регулятивного потенціалу особистості, що виражається в нездатності управляти ситуацією.

Такі автори, як М. Карловська і Р. Баранова інтерпретують прокрастинацію як комплексний, неоднорідний в психологічному плані феномен, що включає в себе поведінкові, емоційні і когнітивні компоненти, які тісно пов'язані з мотиваційною сферою особистості [26].

За відсутності єдиного визначення є можливість знайти точки дотику різних трактувань прокрастинації і виділити наступні її складові:

1) усвідомленість – суб'єкт навмисне переносить виконання задуманого на більш пізній термін;

2) ірраціональність – подібне відкладання призводить до негативних наслідків і людина заздалегідь це передбачає;

3) суб'єктивне відчуття внутрішнього дискомфорту і негативні емоційні переживання, пов'язані з ситуацією (це ще і є основним критерієм відмінності між власне прокрастинацією і лінню).

Таким чином, проаналізувавши велику кількість досліджень, необхідно зазначити, що визначення сутності прокрастинації є різноманітним і певним чином залежить від теорії та психологічної школи, в рамках якої розглядається.

1.2. Психологічні особливості проявів прокрастинації у працівників організації

Прокрастинація як передумова виникнення «синдрому відкладеного життя» пов'язано з тим, що ознаки прокрастинації можуть спостерігатися практично у всіх сферах життєдіяльності людини: у навчанні, у роботі, в бізнесі, в домашніх справах. Кожна людина хоча б раз у житті відмовлялася від швидких дій і відкладала їх, особливо тоді, коли треба було робити що-небудь під примусом або під тиском обставин, або ж коли були сумніви щодо важливості і корисності задуманого.

Багато керівників, службовців і працівників починають відкладати свої справи на завтра, тим самим стають прокрастинатором, самі того не усвідомлюючи. Прокрастинація як явище стає проблемою великої кількості організацій, які втрачають дорогоцінний для роботи час, не вкладаються в терміни, тим самим страждає їх ефективність.

Можна зробити висновок, що для досягнення певних результатів потрібна швидкість виконання роботи і ухвалення рішень. Так само при відкладанні справ вони поступово накопичуються, у результаті як у керівника, так і у працівника виникає стрес, і вони починають втрачати задоволення від роботи.

У традиційному розумінні прокрастинацію у співробітників пов'язують з такими негативними явищами як неадаптивність, дисфункціональність, пасивність, відсутність самоорганізації тощо. Позитивно прокрастинацію на робочому місці можна розглядати тільки тоді, коли відкладання виконання завдань пов'язане зі зниженням негативних ефектів у процесі їх реалізації, коли зволікання дає можливість зрозуміти, що деякі справи не варто продовжувати.

Н.Фьоре зазначає, що людина може прокрастинувати в окремих сферах свого життя та зберігати контроль над ситуацією в більшості інших сфер. Першою складовою прокрастинації як передумови формування «синдрому відкладеного життя» на робочому місці є бажання здійснити що-небудь надзвичайно важливе, грандіозне. Відтак людина починає діяти на підйомі

емоцій, відчуває задоволення від подолання труднощів, які на неї очікують. Іншою складовою прокрастинації як передумови виникнення «синдрому відкладеного життя» є різкий спад мотивації, зниження бажання діяти за визначеним планом, що може супроводжуватись формуванням страху щодо великого обсягу титанічної роботи, яку доведеться здійснити, чи навпаки, заспокоєнням і знаходженням причини, чому зараз цим зайнятися не можна/не треба. На цьому етапі виникає вибір, а сам – внутрішній когнітивний конфлікт між тим, що є важливим і тим, що є корисним саме у цей час.

Звичайно, виконання важливого пов'язане з довготривалою перспективою і більшими затратами часу та ресурсів. Цілком очевидно, що зволікання призводить до появи почуття провини, страху, тривожності, які пов'язані з відкладанням справи, та до відтермінованого результату (отримання задоволення) [44]. Тоді як виконання тих справ, які спрямовані на короткострокову перспективу, не потребують великих затрат часу та швидко призводять до результату (задоволення тут і тепер).

Наступна складова – це відтягування часу до крайніх термінів з виправданням себе та своїх дій. Потім робота виконується у стислі терміни, або не виконується взагалі. На цьому етапі прокрастинатор може докоряти собі та переживати муки совісті, проте наступного разу все повторюється у тій самій послідовності. Для більшості прокрастинаторів властиве відчуття загнаності, придушення своїми труднощами, невдоволення отриманими результатами, постійне відчуття тривоги, провини за посередньо виконане завдання тощо. Для них характерними стають: дезорганізованість, часті запізнення на роботу, бажання відволіктися на щось більш приємне у процесі, перед початком виконання роботи, чи перед її завершенням, втрата контролю над часом і бажання встигати куди-небудь.

Прокрастинатори важко звикають до графіку у робочому процесі, при цьому прагнуть займатися чим завгодно, крім того, що дійсно необхідне. Людина, яка відкладає справи на потім, часто відчуває тривогу, стрес через нестачу часу, провину через невиконані зобов'язання, втрату продуктивності. У результаті

цього багато можливостей залишаються нереалізованими. Обмеженість у часі часто викликає фізичне та розумове перевантаження, втому чи перевтому, прокрастинатор часто забуває про свої базові потреби.

Як правило, на початкових етапах формування прокрастинації на робочому місці людина найбільш агресивно реагує на планування, уникає його і перекладає провину за власну бездіяльність на інших. Згодом ситуація може розвиватися у двох напрямках: робота не виконується взагалі та поступово призводить до депресії і погіршення самопочуття, або ж людина здійснює напружені ривки перед дедлайном, що згодом призводить до нервового виснаження та поглиблення прокрастинації.

У випадках, коли трапляються непередбачувані обставини на робочому місці, головне не зупинятись, а швидко відреагувати на зміну умов праці, негайно поставити питання: «Що я можу зробити у цій ситуації? Яким чином повинен перепланувати свою роботу, щоб досягнути окресленої мети?», і продовжувати працювати у нових умовах.

Якщо працівник, у умовах, які для нього нові, зупинить роботу і почне ставити собі питання: «Хто винен у зміні умов? Хто зможе це зробити замість мене?», він буде гаяти час, тим самим зупиняти промисловий процес, унаслідок чого підприємство може зазнати збитків в усьому виробництві, якщо робітник працює у цеху, з якого починається промисловий цикл виробу, поки він буде втрачати час та шукати винних, підприємство буде простоювати, тим самим це відобразиться на прибутках підприємства.

В ситуації, коли працівник організації ставить собі неправильні запитання виникає прокрастинація. Оскільки, кожен керівник, службовець, працівник хоч раз у житті ставив подібні питання: «Хто винен? Чому вони не можуть нормально робити свою роботу? Чому все повинен робити я?», і так далі. Подібні неправильні питання, як їх називає Джон Міллер, не просто даремні – вони стимулюють негативне мислення і пригноблюють командний дух [].

Таким чином, прокрастинацію в організаційному середовищі пов'язують з індивідуально-психологічними особливостями працівників організації та певними умовами праці, які створює власне керівництво організаційної структури.

1.3. Психологічні чинники виникнення прокрастинації у працівників організації

В сучасному суспільстві, на думку Я. Варваричевої, прокрастинація як передумова виникнення «синдрому відкладеного життя» сприяє бум інформаційних технологій. З одного боку, тепер працювати можна завжди. Людині не потрібен верстат, досить телефону або планшету, щоб продовжити писати, рахувати або продавати. Але це все ті чинники, які лежать на поверхні сучасної взаємодії у суспільстві. А прокрастинація – це лише симптом [11]. Обмеження свободи особистості сприяє тому, що виникає «синдром відкладеного життя». Зараз розподілом завдань у відповідності до наявного часу працівник займається практично самостійно. Подзвонити, надіслати листа, скласти звіт, випити кави і так далі. Кожну з цих дій потрібно виконати прямо зараз і кожна можна відкласти на потім. Значна частина населення працює не від дзвінка до дзвінка, а за більш гнучким графіком. Якщо робочий день триває неналежні вісім годин, а припустимо, дванадцять, то можливостей для відкладання справ на потім стає більше, і більше можливостей для виникнення прокрастинації.

Завдяки своїм дослідженням, Н. Фьоре визначив такі шість ознак та причин «синдрому відкладено життя»:

1. Сприйняття особистістю життя як довгої черги зобов'язань, які вона не може витримати. Складання безкінечно довгих списків важливих справ.
2. Проблеми з відчуттям часу. Використання невизначених термінів
3. Відсутність ясності стосовно власних планів чи цінностей. Особистості важко займатися яким-небудь одним проектом.

4. Розуміння того, що особистість себе не реалізує, відчуття фрустрації, пригніченості. Наявність таких життєвих цілей, яких вона ніколи не досягне і навіть не буде намагатись.

5. Нерішучість, боязнь того, що особистість будуть критикувати за помилки. Відкладання фінальної стадії проекту у спробах довести результат до досконалості.

6. Низька самооцінка та відсутність впевненості у собі, які заважають почати працювати продуктивно [44].

За умов високого рівня прокрастинації відбувається загальне негативне ставлення людини до навчально-професійної діяльності суттєво підсилюється, а інтегральне позитивне – слабшає. Тому або іншому рівню прокрастинації відповідає певна структура парціальних емоційних настанов особистості щодо трудової діяльності. З посиленням прокрастинації в цій структурі зростає питома вага (кількість і інтенсивність) негативних емоційних установок щодо професійної діяльності й зникають позитивні емоційні установки.

Вітчизняна дослідниця М. Дворник, аналізуючи причини відтермінування справ називає:

- 1) недооцінку власної готовності до виконання певних справ;
- 2) страх відповідальності за невиконану роботу;
- 3) занижений рівень зацікавленості професійною діяльністю;
- 4) орієнтацію на соціальну винагороду;
- 5) акцентуйовані педантичні схильності особистості [16].

У дослідженнях Т. Вайди причини зводять причини прокрастинації зводяться до наступних:

- 1) ліні як недостатньо сформованого працелюбства;
- 2) окремих індивідуально-типологічних характеристик, а саме – слабкості характеру;
- 3) недостатньо сформованої готовності до занять професійною діяльністю;
- 4) затягування виконання справ через присутність страху;
- 5) відсутності позитивних емоцій від виконання роботи;

- 6) постійного або ситуативного перевантаження роботою;
- 7) відчуття втоми та перевтоми [9].

Такі дослідники, як Т. Мотрук і Д. Стеценко до основних детермінант прокрастинації відносять:

- 1) перфекціонізм, страх неуспіху;
- 2) страх успіху як додаткових обов'язків, які можуть виникнути у разі успішного виконання завдання;
- 3) тривожність (особистісна і ситуативна);
- 4) невміння планувати (погана орієнтація у часі, не визначення пріоритетності справ);
- 5) потребу у підвищеній стимуляції (мобілізація особистості) [32].

Список справ і речей яких чи у яких людина зволікає – величезний і досить суб'єктивний. Проте основною причиною прокрастинації, на наш погляд, є уникнення дискомфорту та прагнення до задоволення «тут і тепер».

Т. Колтунович та О. Поліщук здійснюючи аналіз детермінант прокрастинації, проаналізували їх та звели до двох груп:

- 1) перманентні (стабільні в часі та мало піддаються зміні);
- 2) ситуативні (виникають випадково та розвиваються, під впливом ситуації, що склалася).

У свою чергу вони можуть бути:

- 1) психофізіологічними (темперамент, нейротизм, імпульсивність, низький життєвий тонус тощо);
- 2) емоційними (тривожність, емоційне вигорання, страх, фобії тощо);
- 3) мотиваційними (відсутність мотивації, ситуативна мотивація, очікування короткострокової вигоди тощо);
- 4) поведінковими (відсутність самодисципліни, завчені з дитинства паттерни поведінки та ін.);
- 5) ресурсними (низька компетентність, нестача ресурсів, стан здоров'я і ін.);
- 6) часовими (розмиті терміни виконання, дефіцит часу, відсутність/неясна часова перспектива, наявність хронофагів і ін.) [29].

Наразі, Я. Варваричева, досліджуючи феномен прокрастинації, визначає такі найпоширеніші причини появи цього синдрому:

- 1) неулюблена робота, нудна і неприємна справа, якою потрібно займатися;
- 2) невміння розставляти пріоритети;
- 3) неясність головних життєвих цілей, власних спрямувань;
- 4) невміння організувати себе і свій час;
- 5) відсутність мотивації;
- 6) невпевненість у власних силах [11].

Американські психологи С. Шер і Н. Остерман провели дослідження взаємозв'язку прокрастинації і сумлінності з тривожністю та орієнтацією на досягнення мети в учнів шкіл. Крім того, автори досліджували достовірність і валідність використання самозвітів шкали К. Лей при вивченні прокрастинації шляхом порівнявання самозвітів з оцінками, які давалися вчителями та батьками учнів. В результаті був виявлений негативний кореляційний зв'язок між прокрастинацією і орієнтацією на виконання завдання, позитивна кореляція між орієнтацією на завдання і страхом невдачі. Автори дослідження прийшли до висновку, що страх невдач не надто тісно пов'язаний з прокрастинацією, і щоб знизити рівень прокрастинації необхідно в більшій мірі орієнтувати людей на виконання завдань [9].

Результати дослідження У. Сімпсона і Т. Пічил дозволили стверджувати, що загальна прокрастинація і прокрастинація, мотивована порушенням емоційної сфери, мають тісний взаємозв'язок, що суперечить раніше проведеними дослідженнями інших авторів.

Н. Хусейн і С. Султан, які вивчали фактори прокрастинації і її вплив на навчання студентів в університетах. Хронічна прокрастинація заважає праці, успіху, планам на майбутнє. Вона може бути прихованим початком психологічного чи фізичного захворювання.

Згідно з результатами досліджень В. Бикової можна стверджувати, що причини і особливості проявів прокрастинації у студентів і дорослих є різними,

прокрастинація у студентів, на думку вченої, виникає найчастіше в ситуаціях і справах, що пов'язані з інтелектуальною напругою, вимагаючи самоорганізації і планування своєї діяльності, які характеризуються відтермінованою винагородою, з недостатньою мотивацією, необхідністю взаємодії з людьми, які викликають негативні емоції. В. Бикова відмічає, що респонденти з дорослої вибірки частіше відкладають нудні, неприємні, нецікаві справи, що не викликають позитивних емоцій і не оцінюються ними як важливі, і такі, що не зачіпають інтереси інших людей, тобто найчастіше у них прокрастинація виступає як недостатня мотивація до виконання певної діяльності. Проявляючись у межах домінуючої поведінки, в студентській вибірці прокрастинація виступає як поєднання емоційно-орієнтованого копінгу і копінгу, орієнтованого на уникнення, але пізніше набуває менш емоційного характеру, і в дорослій вибірці вже є проявом копінгу, орієнтованого на уникнення. Як наслідок, чим більше людина схильна звертатись до прокрастинації, тим частіше вона використовує раціоналізацію для її виправдання.

Результати численних емпіричних досліджень свідчать про зв'язок прокрастинації з:

- 1) біологічними факторами (нейротизм, низький тонус, труднощі концентрації уваги та імпульсивність);
- 2) особливостями когнітивної сфери (локусом контролю, ірраціональними переконаннями, уявленнями про час);
- 3) особливостями емоційної сфери (занепокоєння, тривожність і страх невдачі, депресія, переживання провини і сорому);
- 4) особливостями поведінки (несформованість навчальних навичок, неорганізованість, забудькуватість і загальна поведінкова ригідність).

Крім того, істотний вплив на виникнення зволікання мають надати характеристики самого завдання (нецікавість, складність, подальша оцінка). Не було виявлено зв'язку прокрастинації з такими соціальними факторами, як рівень освіти і гендерні особливості.

Зарубіжні дослідники розробляють ідею взаємозв'язку прокрастинації з перфекціонізмом і самоефективністю. Передбачається, що високий рівень перфекціонізму або низький рівень самоефективності можуть стати передумовами прокрастинації.

Російська дослідниця Н. Чернишева з'ясувала, що:

1. Рівень перфекціонізму позитивно пов'язаний з рівнем прокрастинації, тобто при пред'явленні завищених вимог до підсумків діяльності, швидше за все, призводить до того, що сам процес діяльності буде відкладатися, прогнозуючи незадовільні результати.

2. Прокрастинація залежить від самоефективності – висока переконаність в тому, що завдання буде успішно виконано, призводить до меншої ймовірності того, що дане завдання буде відкладатись.

3. Імпульсивність впливає на прокрастинацію – чим вище схильність відволікатися на приємні, але одномоментні справи, тим частіше відкладаються менш привабливі процеси, результат яких відтерміновано.

4. Свідомість не впливає на рівень прокрастинації – як викладено в теоретичних положеннях, усвідомлення негативних наслідків не запобігає відкладанню справ.

5. Високому рівню прокрастинації відповідає висока тривожність, яку можна проінтерпретувати як переживання усвідомлення негативних наслідків [33].

Отже, основними причинами прокрастинації вважаються: відсутність мотивації та в широкому сенсі – порушення мотиваційно-вольової сфери, стрес як наслідок невпевненості та страху перед майбутнім, або, навпаки, перфекціонізм. На основі викладеного ми виокремили наступні види мотивації та чинники які впливають на її виникнення.

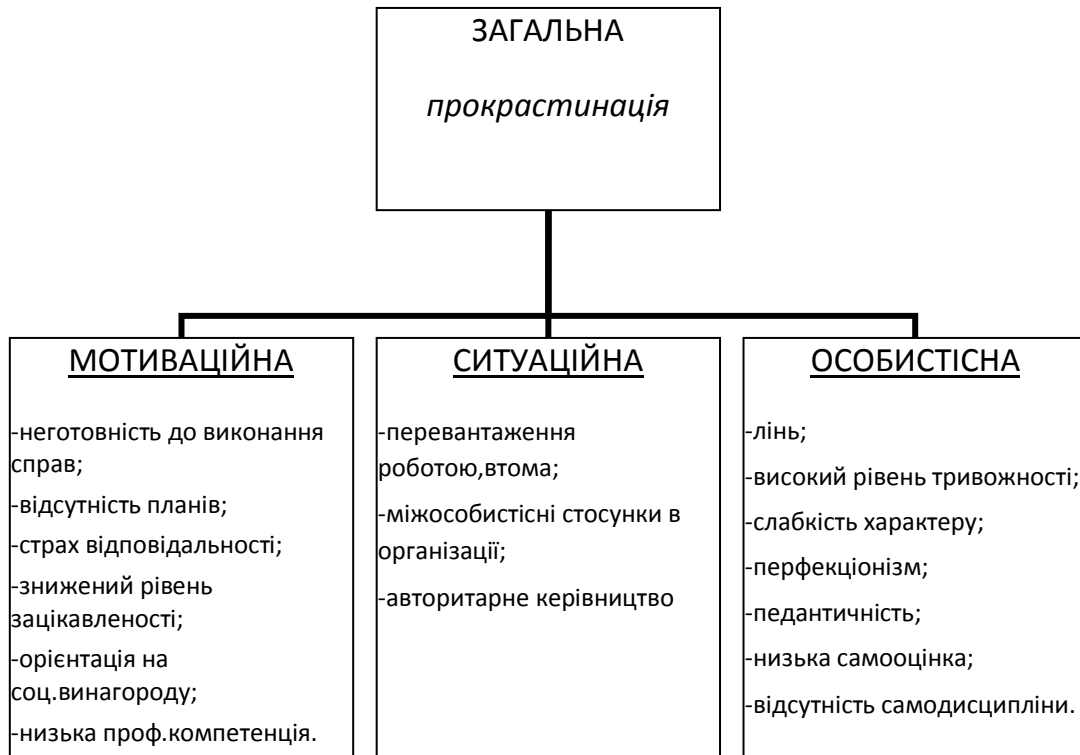


Рис. 1.2. Види прокрастинації та чинники які впливають на її виникнення

Таким чином, виокремлені нами види прокрастинації та чинники які впливають на її виникнення вивчити в наступному емпіричному дослідженні.

В результаті теоретичного аналізу наукових джерел ми з'ясували, що існує низка психологічних підходів до розуміння поняття «прокрастинація»:

психодинамічний, біхевіористичний, когнітивний, теорія тимчасової мотивації та інші.

В загальному розумінні, поняття прокрастинації зводиться до наступного: прокрастинація – це схильність особистості відкласти на потім, на завтра, на майбутнє неприємні рішення та справи. Прокрастинація може викликати стрес, відчуття провини, втрату продуктивності, незадоволеність навколишніх через невиконання зобов'язань. Комбінація цих відчуттів і перевитрати сил (спочатку – на другорядні справи і боротьбу з наростаючою тривожністю, потім – на роботу в авральному темпі може спровокувати подальшу прокрастинацію.

Було описано наступні види прокрастинації: щоденна (побутова); прокрастинація в ухваленні рішень (у тому числі незначних); невротична, тобто відкладання життєво важливих рішень, таких як вибір професії або створення сім'ї; компульсивна, при якій у людини поєднуються два види прокрастинації – поведінкова і в ухваленні рішень; академічна, тобто відкладання виконання навчальних завдань, підготовки до іспитів, заліків.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Процедура та організація дослідження

В результаті теоретичного дослідження було визначено, що на прокрастинацію працівників в організації можуть впливати ряд чинників. Нами було визначено дві групи психологічних чинників, які впливають на прокрастинацію працівників в організації: індивідуально-психологічні та соціально-психологічні. Одним із індивідуально-психологічних факторів прокрастинації є індивідуально-психологічні особливості працівників організації. До таких особливостей було віднесено задоволеність працівників своєю діяльністю та особистісні особливості. Дослідники пов'язують задоволеність професійною діяльністю через реалізацією працівником організації внутрішніх і зовнішніх потенцій у процесі професійної діяльності. У системі управління індивідуально-психологічні особливості особистості проявляється у всій різноманітності, що визначають поведінку людини стосовно інших людей, організації та професійної діяльності. В професійному розвитку та в процесі задоволеності професійною діяльністю має вияв індивідуальність особистості, її активність.

Завдання емпіричного дослідження:

- 1) добір психодіагностичного інструментарію із метою перевірки гіпотез;
- 2) проведення емпіричної перевірки гіпотез;
- 3) якісний і кількісний аналіз отриманих даних емпіричного дослідження;
- 4) інтерпретація отриманих результатів у світлі висунутих гіпотез і висновки за підсумками дослідження;

5) визначення подальших перспектив розробки заявленої проблематики.

У відповідності з вимогами до організації психолого-педагогічних досліджень, емпіричне дослідження було проведено у три етапи: підготовчий, діагностичний та аналітичний.

На підготовчому етапі було сформовано основні завдання дослідження, підібрано відповідний комплекс методик і сформовано вибірку дослідження, спрогнозовано можливості використання одержаних результатів. Також з'ясовано коло етичних питань, що стосуються дослідження та що найбільш важливо з наукового погляду, з погляду моралі, для суспільства, для учасників дослідження тощо. Також з'ясовано, які дії і в якій послідовності будуть здійснюватись.

На діагностичному етапі дослідження, у відповідності з планом, були використані психодіагностичні методики. Процедура дослідження проводилась у 2019 році. Під час проведення дослідження було проведено інформування учасників про мету, особливості процедури, про права та обов'язки сторін, врахування можливості учасників відмовитись від дослідження або вийти з нього. Під час проведення дослідження було збережено почуття власної гідності та психологічного комфорту учасників.

На аналітичному етапі дослідження було проведено якісний аналіз отриманих результатів та статистичну обробку даних. Результати отримані внаслідок такої математико-статистичної обробки не лише дозволяють вирахувати рівень достовірності отриманих результатів та відсіяти ті з них, які не відповідають такому критерію, але є структурованими та повними. Таким чином, методики, які використовуються у нашому дослідженні, відповідають основним принципам проведеного нами емпіричного дослідження та є валідними у межах обраної теми наукової роботи.

Емпіричне дослідження здійснено на вибірці працівників організації "Інкод груп", яке розташоване у містах Запоріжжі та Дніпрі і займається розробкою програмного забезпечення для потреб різних організаційних структур. В дослідженні приймали участь 60 осіб. Вікові рамки досліджуваних 30-45 років. Дослідження організовано за схемою квазі-експерименту для двох груп. Вибірку

розподілено на дві групи за допомогою медіанного розчеплення, що максимально відрізняються за гіпотетично обґрунтованими вірогідними особистісними ознаками, що можуть впливати на прокрастинацію.

Методики дослідження, які ми використали для перевірки наших гіпотез у цій роботі включають:

1. «Задоволеність професією» В.А. Ядов (модифікація Н.В. Кузьминой, А. А. Реана);
2. «П'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає-Коста»;
3. «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн; переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова);
4. Гіссенський особистісний опитувальник;
5. Ступінь вираженості прокрастинації» (СВП) була розроблена М.А.Кисельовою, О.В.Кариною та Н.Е. Шустовим;
6. Опитувальник загальної прокрастинації (шкала PSS) К. Лея, в адаптації О.С. Віндекер и М.В.Останіної;
7. Опитувальник схильності особистості до прокрастинації О. Ширвари, Е. Чорна та інші.

Розглянемо їх більш детально.

Діагностика соціально-психологічних та організаційно-психологічних чинників прокрастинації не була б повною без дослідження чинників, що впливають на саму прокрастинацію. Виходячи з цього нами була використана методика «Задоволеність професією» В.А. Ядов (модифікація Н.В. Кузьминой, А. А. Реана), що дозволить ширше розглянути на висунуті нами гіпотези. Дана методика дозволяє у вигляді індексу виявити рівень задоволеності професією. Окрім цього методика дозволяє виявити повну незадоволеність обраною професією. Для виявлення індексу задоволеності професією в методиці використовуються декілька пов'язаних між собою питань.

За допомогою п'ятифакторного особистісного опитувальника МакКрає-Коста ми зможемо в повній мірі розкрити сутність зв'язку диспозиційних характеристик із прокрастинацією, яка проявляється в професійній діяльності. В

класифікації особистості лежить оцінка 5 універсальних рис. Ці універсальні риси називаються як «П'ятифакторна модель» або «Велика п'ятірка» (Big Five). Дана методика була адаптована А.Б. Хромовою. В результаті П. Коста і Р. Маккрей створили особистісний опитувальник. Методика дозволяє виявити рівень прояву п'яти наступних факторів: екстраверсія-інтроверсія; доброзичливість-відособленість; сумлінність-імпульсивність; емоційна лабільність-емоційна стійкість; відкритість досвіду-практичність.

Доречність застосування нами методики «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн; переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова), пояснюємо тим, що ця методика дає можливість визначити ціннісні орієнтації у кар'єрі та спонукання до діяльності, що є окремою змістовою частиною нашої гіпотези. Методика містить наступні шкали: професійна компетентність, автономія, служіння, виклик, стабільність місця проживання, стабільність роботи, інтеграція стилів життя, підприємництво, менеджмент.

А також, нами був застосований Гіссенський особистісний опитувальник. Методика містить у собі 6 шкал, кожна із яких має два полюси. Розглянемо шкали більш детально:

- 1) здатність успішно взаємодіяти з оточенням (певний аспект соціальної ролі);
- 2) шкала домінантності;
- 3) шкала контролю (недостатній контроль - надлишковий контроль);
- 4) домінуючий настрій;
- 5) шкала відкритості – замкненості;
- 6) шкала соціальних здібностей.

Таким чином, вище перераховані методики дозволяють виявити чинники, які впливають на прояв прокрастинації у працівників організації.

Для виявлення прокрастинації було використано наступні методики.

«Ступінь вираженості прокрастинації» (СВП) була розроблена М.А. Кисельовою, О.В. Каріною та Н.Е. Шустовим. Ґрунтуючись на дослідженнях про зв'язки прокрастинації і інших психологічних явищах автор розробив

оригінальний опитувальник, в структуру якого увійшли чотири шкали. В авторському опитувальнику виділяють загальний рівень прокрастинації і мотиваційні типи прокрастинації, які активізують спільну прокрастинацію. Мотиваційні типи включають в себе: мотиваційну недостатність, перфекціонізм, тривожність. Методика пройшла апробацію на студентській вибірці.

Окрім вище описаної методики нами було використано опитувальник загальної прокрастинації (шкала PSS) К. Лея. Даний опитувальник містить 20 тверджень. 50% тверджень є прямими і 50% - зворотними. Прямі та зворотні твердження характеризують поведінку людини в різноманітних ситуаціях. Виявлення прокрастинації відбувається за рахунок того, що досліджуваних просять за 5-ти бальною шкалою виявити характер проявів поведінки в тих чи інших ситуаціях. Після цього відбувається підрахунок загального коефіцієнту рівня прокрастинації.

О. Ширвари, Е. Чорная, В. Панов, Е. Рябова, Д. Руденко, С. Бірюкова, Н. Кузьміна, Ю. Столярова, А. Баранова, Н. Козлова розробили опитувальник схильності особистості до прокрастинації. Розроблення методики відбувалося в три етапи. На першому етапі було перевірено тестову надійність. На другому етапі було здійснено апробацію методики. На третьому етапі стало визначення шкал методики. Автори опитувальника виділили три шкали: загальна, особистісна та ситуативна. Методика складається з 112 запитань, кожне з яких має три варіанти відповіді.

Отже, вищезазначена батарея психодіагностичних методик була апробована, що підтвердило адекватність її використання відповідно до визначених завдань дипломної роботи. Це дає можливість перейти до дослідження психологічних детермінант прокрастинації працівників організації, які ми розглянемо в наступному підрозділі.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Загальну вибірку дослідження було розділено на групи. Першим критерієм поділу виступила стать досліджуваних. Відповідно, першу групу склали досліджувані працівники жіночої статі (35 осіб). До другої групи було віднесено працівників-чоловіків (25 осіб). Другим критерієм був рівень прокрастинації. Відповідно, першу групу склали досліджувані з високим рівнем прокрастинації (28 осіб за даними дослідження, які будуть описані нижче). До другої групи було віднесено працівників з низьким рівнем прокрастинації (32 особи за даними дослідження, які будуть описані нижче). Аналіз результатів дослідження здійснювався в два етапи. На першому етапі ми виявляли особливості прокрастинації згідно першого критерію. Було визначено прояв прокрастинації серед працівників в організації залежно від статевих ознак. На другому етапі ми виявляли чинники прокрастинації працівників в організації.

Розглянемо особливості прояву прокрастинації у працівників різної статі.

Досліджуючи мотиваційні типи прокрастинації, які активізують загальну прокрастинацію було встановлено наступні результати, які представлено графічно на рисунках 2.3-2.4 (додаток А).

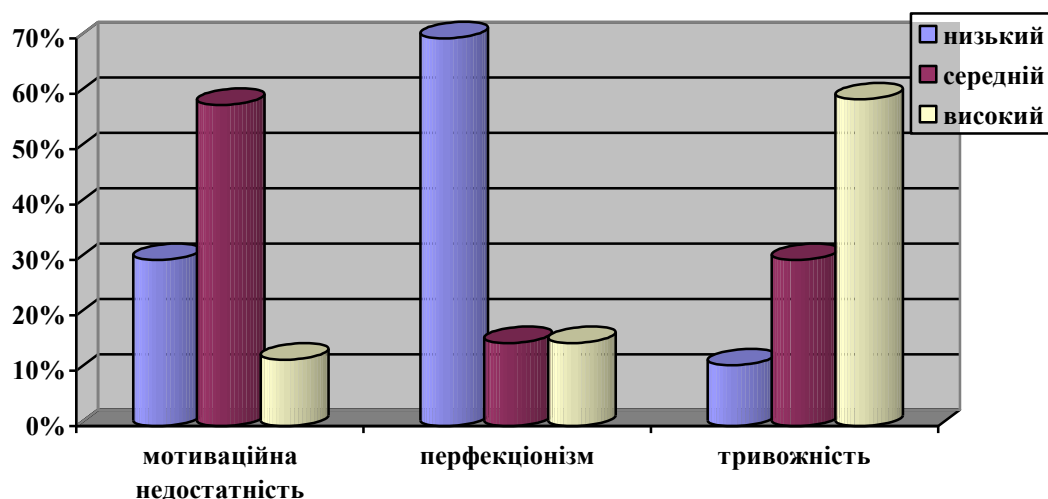


Рис. 2.3. Результати дослідження рівнів вираженості складових прокрастинації у працівників жіночої статі

Згідно рис. 2.3, у працівників жіночої статі тривожність, яка входить в загальний показник прокрастинації є домінуючою. Отримані результати свідчать про схильність жінок відтерміновувати професійні справи та робочі обов'язки, які викликають у них почуття тривоги. Тобто ті професійні справи, які викликають у них хвилювання та відчуття тривоги вони схильні відкладати на потім. Варто зауважити, що при відкладанні справ на потім, тобто при прояву прокрастинації у працівників жіночої статі не виникає докорів сумління. Варто відмітити, що 30% жінок орієнтовані на процес досягання професійних результатів, життєвих цілей, але їх мотивація нижча, ніж у чоловіків (див. рис. 2.3.). Зауважимо, що перфекціонізм, який входить в загальний показник прокрастинації, у досліджуваних жінок не впливає на процес відтермінування. Така ж ситуація спостерігається і у працівників чоловічої статі, згідно рис. 2.4.

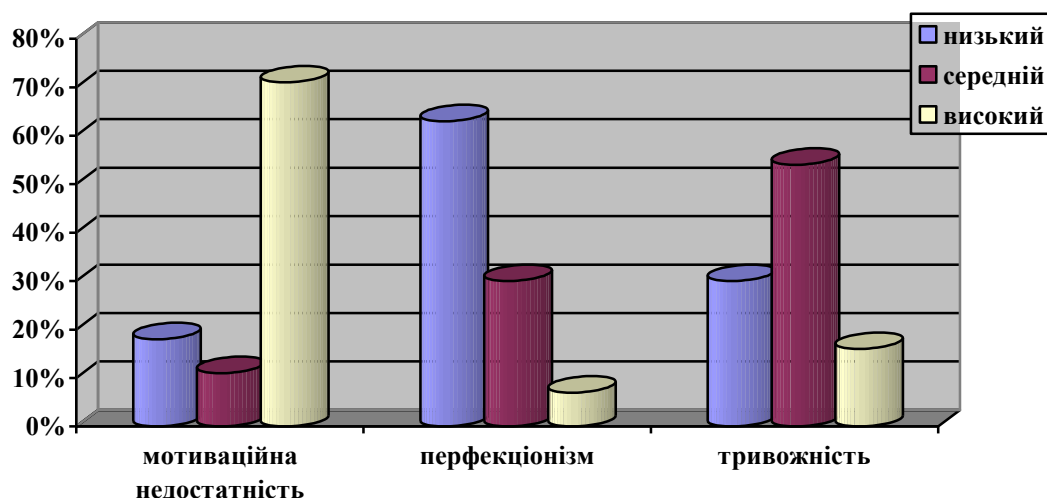


Рис. 2.4. Результати дослідження рівнів вираженості складових прокрастинації у працівників чоловічої статі

Щодо працівників чоловічої статі, то було встановлено, що переважаючим типом мотиваційної прокрастинації виступає мотиваційна недостатність. Мотиваційна недостатність, яка проявляється у чоловіків на робочому місці свідчить про те, що вони відтермінують справи у ситуації, коли вони недостатньо мотивовані. Тобто працівники чоловічої статі схильні відкладати на потім професійні справи, які їх не мотивують. Працівники чоловічої статі

немотивовані на діяльність та не бажають досягати визначених результатів. Лише 18% працівників чоловічої статі мотивовані на професійну діяльність, на бажання діяти і досягати результатів.

З метою порівняння особливостей мотиваційних типів прокрастинації у працівників організації різної статі був використаний t-критерій Стьюдента. За допомогою цього критерію було на статистично значущому рівні виявлено, що для працівників жіночої статі більш характерним є прояв тривожності (при $p \leq 0,01$) та перфекціонізму (при $p \leq 0,05$) (додаток Б). Таким чином, жінки більш схильні відкладати справи на потім, які викликають у них почуття тривоги, у порівнянні з чоловіками, які працюють в організації. Було з'ясовано, що жінки також більше схильні відкладати справи на потім, які вони вважають виконати ідеально не можуть, у порівнянні з працівниками чоловічої статі.

Результати дослідження загальної прокрастинації представлено графічно на рисунку 2.5. та в таблиці 2.1. (додаток В).

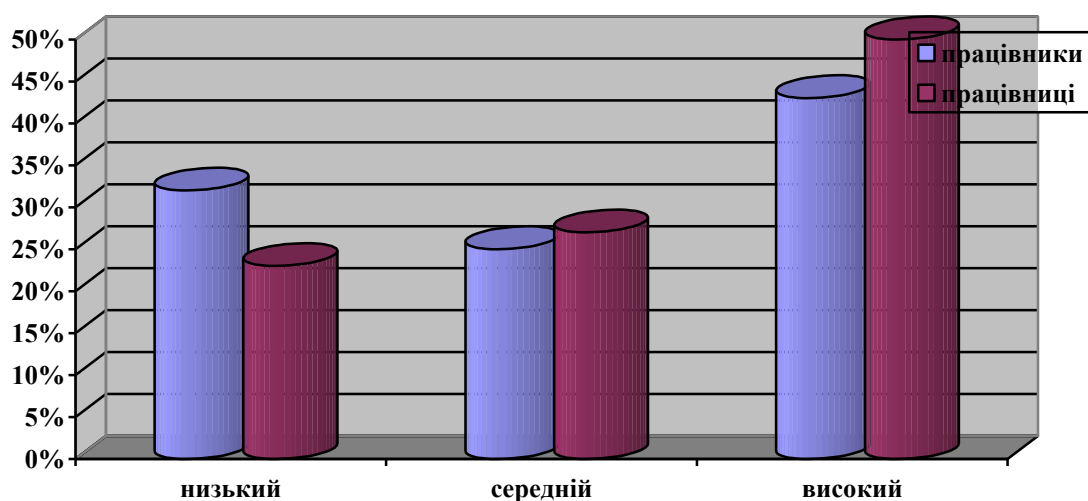


Рис. 2.5. Результати дослідження рівнів загальної прокрастинації у працівників організації різної статі

Таблиця 2.1

Рівні прокрастинації у працівників організації різної статі

Рівні	стать	
	Працівники чоловічої статі	Працівники жіночої статі
високий	43%	50%
середній	25%	27%
низький	32%	23%

Отримані результати свідчать, що працівники та працівниці організації “Інкод груп” схильні до прокрастинації. Якщо більш детально аналізувати показники прокрастинації, то на 3% більше жінок, ніж чоловіків, схильні до відкладання справ на потім. Вони відкладають не тільки життєві справи, побутові, але й професійні. Це може свідчити про те, що у половини досліджуваних працівників (незалежно від статі) прокрастинація проявляється як особистісна риса. Працівники організації (незалежно від статі) усвідомлюють важливість роботи та робочих завдань та при цьому спеціально шукають аргументи, якими виправдовуються перед собою відкладаючи професійні обов’язки на потім. Зауважимо, що на 9% серед працівників жіночої статі тих, хто має низький рівень прокрастинації, тобто не мають схильності відкладати справи на потім.

З метою порівняння та визначення особливостей загальної прокрастинації у працівників організації різної статі був використаний t-критерій Стьюдента. За результатами t-критерій Стьюдента було встановлено, що для працівників жіночої статі більш характерним є прояв загальної прокрастинації (при $p \leq 0,01$) (додаток Г). Отже, зауважимо, що жінки, у порівнянні з чоловіками, є більш схильними відкладати справи на потім.

Результати визначення особистісної, ситуативної прокрастинації представлено графічно на рисунках 2.6. та 2.7. (додаток Д).

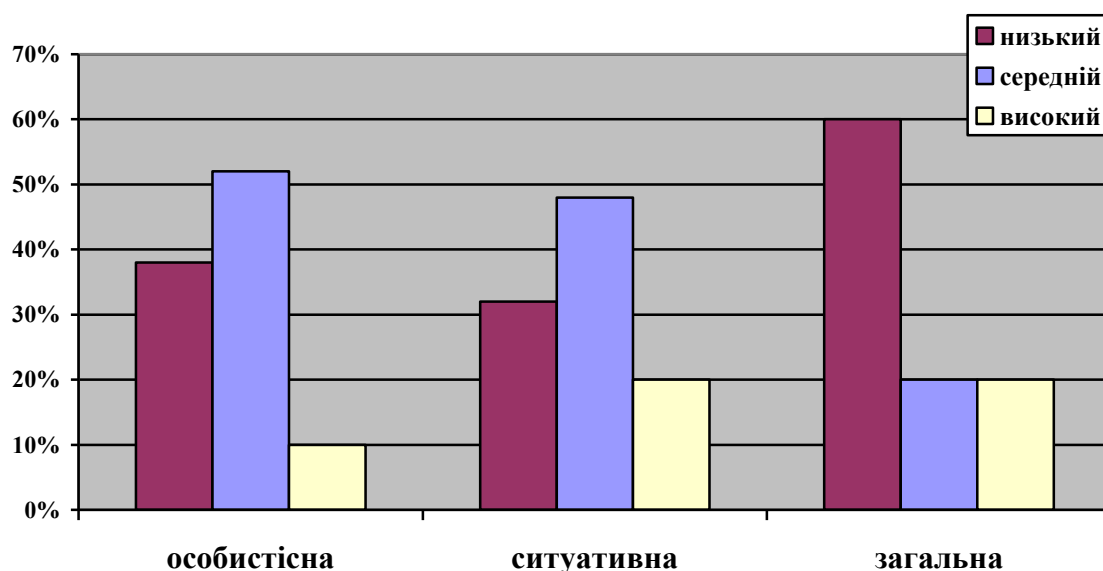


Рис. 2.6. Результати визначення рівнів прояву типів прокрастинації у працівників організації жіночої статі

Згідно рис. 2.6., більшість працівників жіночої статі мають середній рівень особистісно та ситуативно зумовленої прокрастинації.

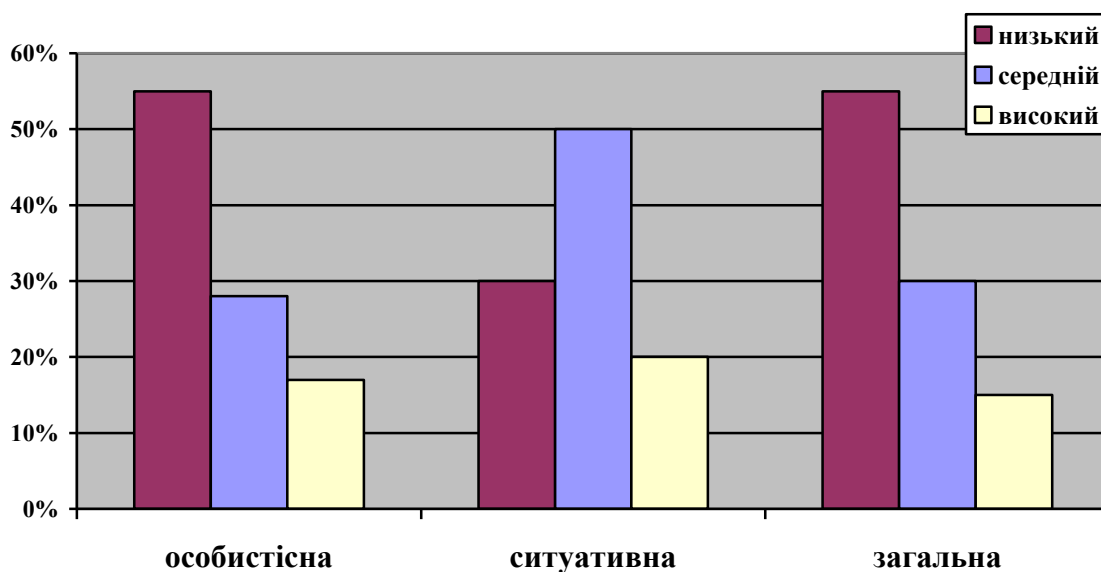


Рис. 2.7. Результати визначення рівнів прояву типів прокрастинації у працівників організації чоловічої статі

Згідно рис. 2.7., для більшості чоловіків, які працюють в організації характерна ситуативно зумовлена прокрастинація. Щодо прояву особистісно зумовленої прокрастинації, то для більшості вона характерна на низькому рівні.

Отримані результати дослідження типів прокрастинації у працівників різної статі також було представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Типи прокрастинації у працівників різної статі

Рівні	Працівники жіночої статі		
	особистісна	ситуативна	загальна
Низький	38%	32%	60%
Середній	52%	48%	20%
Високий	10%	20%	20%
Рівні	Працівники чоловічої статі		
	особистісна	ситуативна	загальна
Низький	55%	30%	55%
Середній	28%	50%	30%
Високий	17%	20%	15%
Рівні	Загальна вибірка		
	особистісна	ситуативна	загальна
Низький	47%	31%	58%
Середній	40%	49%	25%
Високий	13%	20%	15%

Згідно табл. 2.2., працівники (незалежно від статі) мають середній рівень прояву особистісно та ситуативно зумовленої прокрастинації. Слід звернути увагу, що 10% працівниць та 17% працівників схильні проявляти особистосно зумовлену прокрастинацію, яка свідчить про вираженість відтермінування в більшості сфер життєдіяльності. Особливі труднощі виникають у діловій сфері та сфері досягнення поставлених цілей.

Щодо ситуативно зумовленої прокрастинації, то вона характерна для 20% досліджуваних працівників організації (незалежно від статі). Ситуативно зумовлена прокрастинація свідчить про залежність діяльності працівників від наявності інтересу і зовнішньої мотивації. 20% жінок та 15% чоловіків мають схильність проявляти прокрастинацію у всіх сферах життя.

З метою порівняння типів прокрастинації у працівників організації різної статі був використаний t-критерій Ст'юдента, результати якого представлено в таблиці 2.3 (додаток Е).

Таблиця 2.3

Співставлення типів прокрастинації серед працівників організації

Типи прокрастинації	Жінки	Чоловіки	Величина показника t – критерію Ст'юдента	рівні значущості
	Середні значення			
Особистісно зумовлена	2,70	2,54	-2,855*	$p \leq 0,05$
Ситуативно зумовлена	4,35	3,58	0,929**	$p \leq 0,01$
Загальна	39,00	37,73	-,886	$p < 0,099$ незначущі

Співставлення показників прокрастинації серед працівників організації різної статі було встановлено, що найбільш виражені відмінності (при $p \leq 0,05$ та при $p \leq 0,01$) у проявах особистісно та ситуативно зумовленої прокрастинації. Прокрастинація, яка виникає у більшості життєвих сфер на статистично значущому рівні більш характері для працівників жіночої статі.

Для того, щоб з'ясувати чинники прокрастинації було виявлено такі детермінанти, як задоволеність роботою, ціннісні орієнтації у професійній діяльності, особистісні особливості та кар'єрні орієнтації. Спочатку розглянемо особливості задоволеності професійною діяльністю.

За результатами діагностики задоволеністю професійною діяльністю було встановлено, що більше задоволені роботою працівники жіночої статі (див. рис. 2.8.) (додаток Ж).

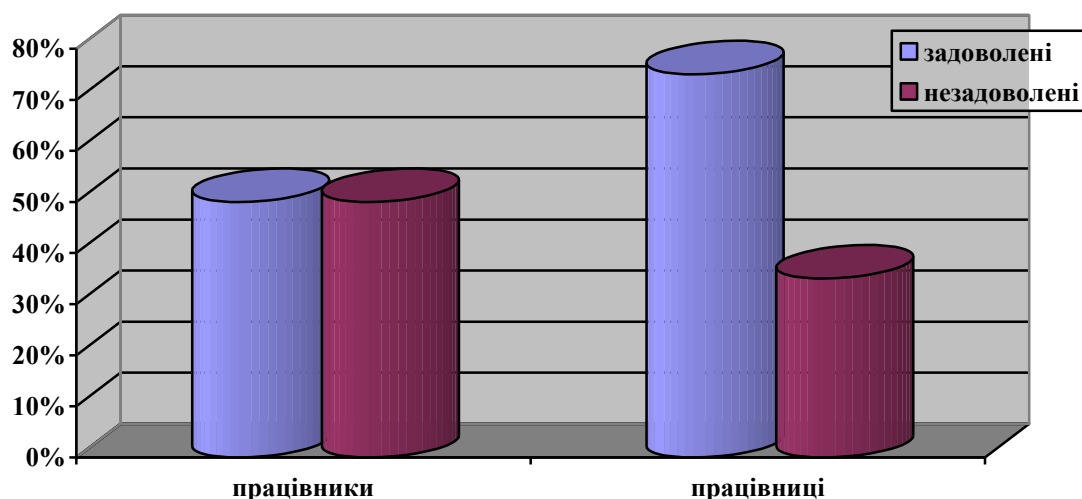


Рис. 2.8. Результати визначення задоволеності професією серед працівників організації різної статі

Згідно рис. 2.8., серед чоловіків 50% задоволені тим чим займаються і 50% не у захваті професійними обов'язками. Щодо жінок, то незадоволені професійною діяльністю 25%.

Досліджуючи диспозиційні особливості працівників в організації було виявлено наступні результати, які представлено в таблиці 2.4. (додаток 3)

Таблиця 2.4.

Результати дослідження диспозиційних рис працівників організації різної статі

Диспозиційні риси	стать	
	чоловіки	жінки
Емоційна стійкість	45,48	42,40
Екстраверсія	55,84	37,50
Відкритість новому досвіду	41,12	45,02
Доброчливість	41,40	46,82
Сумлінність	41,80	43,57

Аналізуючи отримані результати було встановлено, що показники емоційної стійкості більш високі у працівників чоловічої статі, що свідчить про емоційну стриманість на робочому місці. Показники екстраверсії також більш високі у чоловіків, тобто вони більш товариські та відкриті. Щодо жінок, то у них більш високі показники відкритості новому досвіду. Вони більш доброзичливі та сумлінні у виконанні професійних обов'язків, у порівнянні з чоловіками.

Досліджуючи кар'єрні ціннісні орієнтації було встановлено наступні результати, які представлено в таблиці 2.5. (додаток К)

Таблиця 2.5.

**Результати визначення кар'єрних орієнтацій працівників організації
різної статі**

Кар'єрна орієнтація	стать	
	чоловіки	жінки
Професійна компетентність	45%	78%
Менеджмент	90%	95%
Автономія (незалежність)	89%	91%
Стабільність роботи та місця проживання	12%	45%
Слугування добру	50%	78%
Виклик	8%	5%
Інтеграція стилів життя	34%	23%
Підприємництво	16%	4%

Отримані результати свідчать, що більшість працівників чоловічої статі цінують аналітичні, комунікаційні навички. Вони спрямовані на ті посади, які передбачають високі показники менеджменту. Окрім цього чоловіки мають потребу в звільненні від обмежень організаційних правил, норм. Чоловіки прагнуть працювати з людьми та допомагати людям. Щодо жінок, то більшість як і чоловіки спрямовані на ті посади, які передбачають управління. Окрім цього жінки цінують професійну компетентність. Працівники жіночої статі прагнуть працювати з людьми та допомагати людям

Аналізуючи результати дослідження особистісного опитувальника серед співробітників організації було виявлено наступні результати, які представлено графічно на рисунку 2.9.

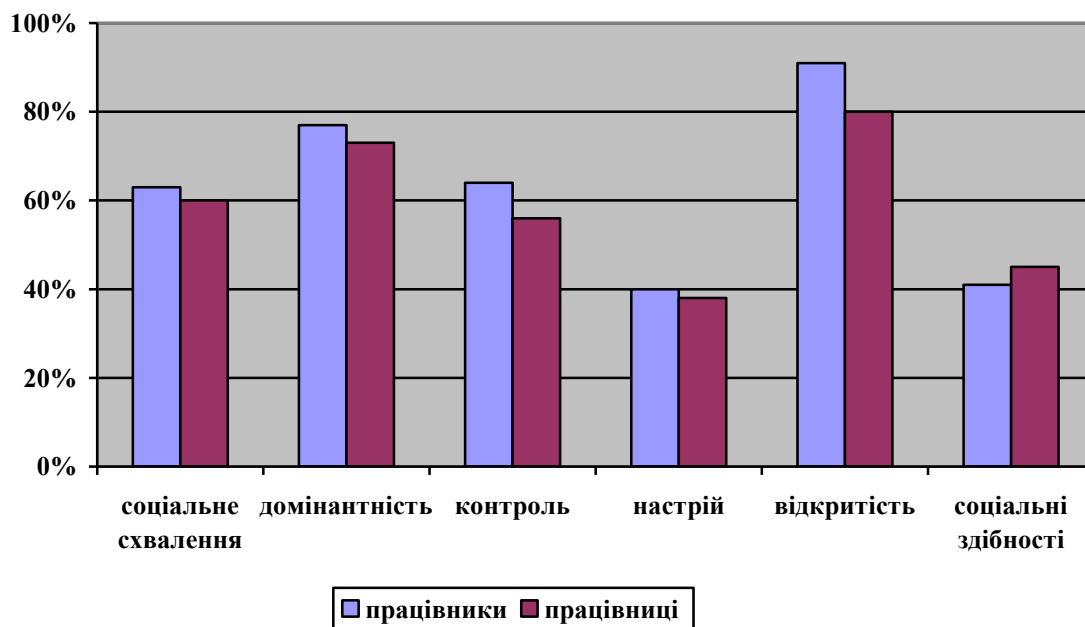


Рис. 2.9. Результати дослідження особистісних рис працівників організації різної статі

Встановлено, що у співробітників організації (незалежно від статі) високі показники по шкалі соціального схвалення, контролю та відкритості. Це означає, що вони впевнені у своїй позитивній соціальній репутації, привабливості, популярності, здатності досягати поставленої мети, повазі і високій оцінці інших людей. Також вони вважають, що успішно взаємодіють з оточенням. Також досліджувані схильні проявляти педантичність, старанність, відсутність схильності до легковажної, безтурботної поведінки. Респонденти характеризують себе як замкнених, недовірливих, відсторонених від інших людей, що прагнуть приховувати власну потребу в любові. У соціальних контактах та соціальній поведінці схильні проявляти недовіру.

Варто відзначити, що для досліджуваних характерні низькі показники за шкалою настрою та соціальних здібностей. Це означає, що вони характеризують себе як активних, товариських, конкурентоспроможних особистостей з багатою

уваю і здатністю на сильні почуття. Низькі показники по шкалі настрою означає, що досліджувані рідко відчують пригніченість, не схильні до рефлексії, не схильні до критичного ставлення до себе, не приховують роздратування, незалежні.

Також більшість досліджуваних мають високі показники по шкалі домінування. Це означає, що досліджувані не схильні проявляти владолюбство, нетерпіння, бажання наполягти на своєму. Тому вони більше схильні проявляти слухняність, поступливість, терпіння. Тому вони більше схильні проявляти такі психосоціальні захисні форми поведінки, як терплячість, поступливість, нездатність до агресії, схильність до підпорядкування, залежність.

Після отриманих результатів групу досліджуваних (незалежно від статі) було розділено на дві групи. Критерієм поділу виступив рівень прокрастинації. Відповідно, першу групу склали досліджувані з високим рівнем прокрастинації (28 осіб). До другої групи було віднесено працівників з низьким рівнем прокрастинації (32 особи).

Отримані результати дають можливість застосувати t-критерій Ст'юдента, щоб встановити розбіжності за диспозиційними ознаками респондентів. Розбіжності між групами досліджуваних із високим та низьким рівнями прокрастинації під час виконання професійних обов'язків представлено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Результати порівняння диспозиційних характеристик працівників організації із різним рівнем прокрастинації

Диспозиційні риси	Усереднені величини показників		Величина показника t – критерію Ст'юдента	Рівень значущості вірогідності прогнозу, p
	Високий рівень прокрастинації (N=28)	Низький рівень прокрастинації (N=32)		
Емоційна стійкість	47,84	43,50	0,782*	p<0,04

Продовження таблиці 2.6

Екстраверсія	53,41	34,30	4,248	p<0,099 незначущі
Відкритість новому досвіду	40,20	44,20	-1,206*	p<0,03
Доброзичливі сть	43,60	48,24	-1,238	p<0,099 незначущі
Сумлінність	40,70	45,71	-0,391	p<0,099 незначущі
Примітка:** результати з достовірними на рівні $p \leq 0,01$: * результати з достовірними на рівні $p \leq 0,05$				

Статистично значимі розбіжності були отримані за такими шкалами, як емоційна стійкість ($p < 0,05$) та відкритість новому досвіду ($p < 0,05$). Між результатами інших шкал значущих відмінностей виявлено не було.

Згідно результатів дослідження представлених в таблиці 2.6, отримані значення t-критерію Стюдента при співставленні груп працівників організації з різним рівнем прокрастинації за шкалами диспозиційних ознак «експресивність-практичність», «емоційна нестійкість-емоційна стійкість», «екстраверсія-інтроверсія», «самоконтроль-імпульсивність», «прив'язаність-відокремленість» було встановлено статистично значущі відмінності за останніми двома показниками: «емоційна нестійкість-емоційна стійкість» ($p < 0,05$) та відкритість новому досвіду ($p < 0,05$). Отримані результати свідчать, що працівники організації із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності є самодостатніми, впевненими у своїх силах, емоційно зрілими. Працівники із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності спокійні та не піддаються випадковим коливанням настрою. Працівники із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності реалістично та добре усвідомлюють вимоги дійсності. Усвідомлюють власні недоліки, не переймаються через дрібниці, відчують себе добре пристосованими до життя. Вони в різних життєвих ситуаціях схильні зберігати

холоднокровність і спокій. Зауважимо, що для працівників із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності характерні такі риси, як сумлінність, відповідальність, обов'язковість, точність і акуратність в справах. Вони наполегливі в діяльності і зазвичай досягають в ній високих результатів. Вони дотримуються моральних принципів, не порушують загальноприйнятих норм поведінки.

Також було встановлено, що працівники організації з низьким рівнем прокрастинації більш відкриті новому досвіду. Це означає, що вони схильні відкладати справи на потім працівники, які мають здатність адекватно приймати та реагувати на все нове, інновації. Вони не бояться нічого нового, а навпаки, люблять виконувати нові, раніше невідомі завдання. Відзначимо, що у працівників з низьким рівнем прокрастинації в професійній діяльності також більш високі показники за шкалами «доброзичливість» та «сумлінність».

Порівняльні характеристики полярних груп індивідуально-психологічних чинників за показниками рівня прокрастинації в професійній діяльності представлено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Результати співставлення кар'єрних ціннісних орієнтацій серед працівників організації з різним рівнем прокрастинації

Шкали ціннісних орієнтацій	Усереднені величини показників		Величина показника t – критерію Ст'юдента	Рівень значущості вірогідності прогнозу, p
	Високий рівень прокрастинації (N=28)	Низький рівень прокрастинації (N=32)		
професійна компетентність	6,88	7,64	-1,157*	p<0,04
менеджмент	6,32	6,80	4,927	p<0,006 незначущі

Продовження таблиці 2.7

незалежність	5,71	6,66	2,712**	p<0,01
стабільність роботи	4,88	5,07	-0,475	p<0,001 незначущі
стабільність місця проживання	5,16	5,30	-0,345	p<0,000 незначущі
служіння	5,16	5,22	3,140**	p<0,01
виклик	5,70	5,50	0,370	p<0,001 незначущі
інтеграція стилів життя	5,00	4,85	2,724	p<0,001
підприємство	6,60	6,26	0,254	p<0,001 незначущі
Примітка:** результати з достовірними на рівні $p \leq 0,01$ * результати з достовірними на рівні $p \leq 0,05$				

Отримані результати засвідчують, що працівники організації з різними рівнями прокрастинації на статистично значущому рівні відрізняються такими цінностями, як професійна компетентність ($p < 0,05$); незалежність ($p < 0,01$); служіння ($p < 0,01$).

Отримані значення t-критерію Стьюдента при співставленні груп працівників організації з різним рівнем прокрастинації в професійній діяльності за шкалами кар'єрних ціннісних орієнтацій «професійна компетентність», «менеджмент», «незалежність», «стабільність роботи», «стабільність місця проживання», «служіння», «виклик», «інтеграція стилів життя», «підприємство» (див. табл. 2.7) було встановлено статистично значущі відмінності за трьома показниками: професійна компетентність ($p < 0,05$); незалежність ($p < 0,01$); служіння ($p < 0,01$). Отже, ми можемо стверджувати, що є різниця між групами працівників з різними рівнями прокрастинації за параметром орієнтації в кар'єрних досягненнях. Між результатами інших шкал значущих відмінностей виявлено не було.

Отримані результати свідчать, що працівники із низьким рівнем прокрастинації прагнуть досягти успіху в діяльності, якій займаються. Займаючись професійними обов'язками працівники з низьким рівнем відкладати справи на потім отримують задоволення. Вони вважають, що те чим вони займаються сприяє розвитку не тільки професійних навичок та здібностей, але й особистісних. Тому працівники, які не схильні до прокрастинації очікують визнання своїх професійних талантів від вищого керівництва та колег. Також очікують підвищення по кар'єрних сходах. Зауважимо, що працівники із низьким рівнем прокрастинації схильні при виконанні професійних обов'язків відходити від стандартів та виконувати обов'язки на власний розсуд. Ніколи не змішують роботу і особисте. Також намагаються, щоб особисті проблеми не впливали на виконання професійних обов'язків. Для працівників із низьким рівнем прокрастинації основним в кар'єрному розвитку є можливість працювати самостійно та мати можливість самостійно приймати рішення щодо першочерговості виконання професійних завдань. Для працівників із низьким рівнем прокрастинації метою життя є досягнення в кар'єрному зростанню. Слід звернути увагу, що працівники із низьким рівнем прокрастинації здійснюють професійні обов'язки завдяки потребі реалізації власних основних ціннісних орієнтацій у професійній діяльності. Для таких працівників є головним бачити конкретні результати власної діяльності.

Слід звернути увагу, що у працівників із високим рівнем прокрастинації більш високі показники за наступними шкалами: «Виклик», «Інтеграція стилів життя», «Менеджмент». Отримані результати свідчать, що вони схильні виконувати ті завдання, які передбачають високий рівень складності. Прості професійні завдання їх не цікавлять, тому, як правило, вони їх відкладають на потім. Працівники із високим рівнем прокрастинації в роботі займаються лише тими завданнями, які є складними та передбачають конкурентну боротьбу. Залученість до вирішення складних завдань дає їм відчуття успішності та потрібності, тому більш прості завдання вони ігнорують, відкладаючи на потім.

При цьому, слід зауважити, що працівники із високим рівнем прокрастинації намагаються гармонійно балансувати між роботою та особистим. Хоча особисте життя для них більш важливіше, ніж досягнення в професійній діяльності. Варто зауважити, що працівники-прокрастинатори схильні до вияву конформної поведінки.

Окрім вище проведених процедур емпіричного дослідження була здійснена процедура кореляційного аналізу. Результати кореляційного аналізу між прокрастинацією та задоволеністю професійною діяльністю представлено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Результати виявлення взаємозв'язку прокрастинації із задоволеністю професійною діяльністю

Показники прокрастинації	Задоволеність професійною діяльністю
Прокрастинація	-0,521**
Примітка: ** - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,01$ * - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,05$	

Згідно табл. 2.8, існує взаємозв'язок між прокрастинацією та рівнем задоволеності професійною діяльністю (обернений кореляційний взаємозв'язок). Цей взаємозв'язок означає, що працівники організації, які отримують емоційне задоволення від виконання професійних обов'язків та задоволені тим чим займаються не схильні до прояву прокрастинації. Також не схильні відкладати професійні справи на потім ті працівники організації, які задоволені заробітною платою, матеріальними та нематеріальними вигодами.

Нами було встановлено існування взаємозв'язку між деякими диспозиційними рисами особистості. Результати взаємозв'язку прокрастинації та диспозиційних рис представлено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Результати виявлення взаємозв'язку прокрастинації із диспозиційними рисами

Показники диспозиційних рис	Показники прокрастинації
	Прокрастинація
Емоційна стійкість	3,079**
Екстраверсія	0,431
Відкритість новому досвіду	-2,427**
Доброзичливість	0,070
Сумлінність	-0,87
Примітка: ** - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,01$ * - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,05$	

Було зафіксовано прямий кореляційний взаємозв'язок між емоційною стійкістю та схильністю відкладати справи на потім (при $p < 0,01$). Був визначений обернений статистично значущий взаємозв'язок на рівні $p < 0,01$ між прокрастинацією та відкритістю новому досвіду. Отримані дані свідчать, що схильні відкладати справи на потім ті працівники організації, які не вміють контролювати власні емоції та відчуття, а схильні до імпульсивності. Тому їхня поведінка часто є безвідповідальною, вони не хвилюються, що щось відклали на потім та не відразу беруться за виконання професійних обов'язків. Також схильні до прокрастинації працівники, які схильні «піддаватися» ситуації.

Дивлячись на результати, представлені в таблиці 2.9, можна зауважити, що працівники організації, які у спілкуванні з оточуючими колегами проявляють самоконтроль, емоційну стійкість не схильні до прокрастинації. В роботі вони відповідальні, впевнені у своїх силах, емоційно зрілі, самодостатні. Працівники організації, які не мають звички відкладати справи на потім та виконують відразу всі справи реалістично та добре усвідомлюють вимоги дійсності. Вони дотримуються всіх приписаних організаційних норм та вимог.

Також нами було встановлено, що не схильними до прокрастинації будуть працівники, які прагнуть до нового досвіду, адекватно приймають всі нові професійні завдання та обов'язки.

Встановлюючи взаємозв'язки між схильністю відкладати справи на потім та кар'єрними орієнтирами було з'ясовано наступні результати, які представлено в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Результати виявлення взаємозв'язку прокрастинації із ціннісними орієнтирами в кар'єрі

Показники ціннісних орієнтирів в кар'єрі	Показники прокрастинації
	Прокрастинація
менеджмент	0,374
незалежність	3,092**
стабільність роботи	0,521
стабільність місця проживання	-0,028
служіння	-3,679**
виклик	-4,354*
інтеграція стилів життя	0,163
підприємництво	3,354*
Примітка: ** - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,01$ * - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,05$	

Нами було зафіксовано кореляційний взаємозв'язок між прокрастинацією та такими ціннісними орієнтирами в кар'єрі, як служіння (обернений зв'язок при $p < 0,01$); виклик (обернений зв'язок при $p < 0,05$); підприємництво (прямий зв'язок при $p < 0,05$); незалежність (прямий зв'язок при $p < 0,01$). Між іншими шкалами та прокрастинацією взаємозв'язків встановлено не було.

Отримані взаємозв'язки свідчать, що сприяти прояву прокрастинації на робочому місці будуть такі ціннісні орієнтири, як незалежність і підприємництво. Розглянемо ці взаємозв'язки більш детально. Прямий взаємозв'язок між

прокрастинацією та незалежністю свідчить, що працівники, які вважають, що кожен на робочому місці може на свій розсуд вирішувати, що і коли роботи схильні професійні завдання відкладати на потім. Працівниками організації, які не бажають дотримуватись організаційних правил, їм тяжко дається підкорення дисципліні та вони бажають виконувати професійні завдання на власний розсуд, є схильними до прокрастинації. Також схильними відкладати справи на потім будуть ті працівники, які вважають головним в кар'єрі – це можливість виконувати всі завдання самостійно, на власний розсуд.

Нами було визначено, що працівники, які прагнуть до професійного самовираження, мають прагнення створювати нове та вдосконалювати старе, схильні відкладати такі професійні завдання на потім, які для них є нудними та виконання яких не передбачає самовираження.

Щодо обернених взаємозв'язків, то вони свідчать, що працівники, які прагнуть служити в тій організації в якій працюють та сумлінно виконують всі завдання не схильні до прокрастинації. Розглянемо ці взаємозв'язки більш детально. Нами було встановлено, що працівники, які прагнуть в професійній діяльності реалізувати свої власні цінності та дотримуються організаційних приписів не схильні відкладати виконання завдань на потім. Не схильні до прокрастинації працівники, які прагнуть реалізуватися в тій професійній діяльності якою займаються та прагнуть отримати похвалу за виконану роботу. Вони орієнтовані на «служіння» тій організації, де працюють.

Також нами було визначено, що працівники організації, які усвідомлено обирають більш складні завдання для того, щоб справити враження на керівництво не схильні до прояву прокрастинації.

Встановлюючи взаємозв'язки між схильністю відкладати справи на потім та особистісними рисами було з'ясовано наступні результати, які представлено в таблиці 2.11

Таблиця 2.11

Результати виявлення взаємозв'язку прокрастинації із особистісними рисами працівників організації

Показники особистісних рис	Показники прокрастинації
	Прокрастинація
домінантність	0,876
Контроль	-4,235**
Настрій	2,754
відкритість	2,573
Соціальні здібності	-4,264**
Примітка: ** - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,01$ * - усі коефіцієнти кореляції статистично значущі при $p < 0,05$	

Нами було зафіксовано лише два кореляційні взаємозв'язки між прокрастинацією та особистісними рисами. Був зафіксований обернений кореляційний взаємозв'язок між прокрастинацією та контролем (при $p < 0,01$); соціальними здібностями (при $p < 0,01$). Між іншими шкалами взаємозв'язків виявлено не було. Згідно даних 2.1.2, працівники організації, які схильні постійно контролювати всі робочі процеси, координують взаємодії із іншими колегами не схильні відкладати справи на потім. Також не схильні до прокрастинації такі працівники організації, які мають високий рівень соціальних здібностей, що проявляються у здатності до прояву емпатії, соціального інтелекту, відповідальності за власні вчинки, креативного мислення, соціальної компетентності. Нами було визначено, що неохочі до прокрастинації працівники, які вміють вирішувати професійні завдання нестандартними шляхами. Окрім цього вміють аналізувати проблемні ситуації та знаходити вихід з них. У працівників неохочих до прокрастинації на достатньому рівні розвинені всі адаптивні стратегії поведінки та соціально-адаптивні якості. Працівники, які не відкладають справи на потім є відповідальними. Соціальні

здібності допомагають працівникам ефективно здійснювати всі продуктивні перетворення на робочому місці.

Отже, за результатами емпіричного дослідження було визначено індивідуальні особливості працівників організації. Також було встановлено особливості прояву прокрастинації у працівників залежно від статевих ознак і рівні прояву прокрастинації у працівників організації.

Таким чином, констатувальне дослідження було проведене у три етапи: підготовчий, діагностичний та аналітичний. Відповідно до завдань нашого дослідження був підібраний комплекс психодіагностичних методик: «Задоволеність професією» В.А. Ядов (модифікація Н.Кузьминої, А. Реана); «П'ятифакторний особистісний опитувальник МакКрає-Коста»; «Діагностика ціннісних орієнтацій у кар'єрі» (Е. Шейн; переклад і адаптація В. Чікер, В. Вінокурова); Гіссенський особистісний опитувальник; ступінь вираженості прокрастинації» (СВП) була розроблена М.А. Кисельовою, О.В. Каріною та Н.Е. Шустовим; опитувальник загальної прокрастинації (шкала PSS) К. Лея, в адаптації О.С. Віндекер и М.В. Останіної; опитувальник схильності особистості до прокрастинації О. Ширвари, Е. Чорна та інші.

Отже, за результатами емпіричного дослідження було встановлено, що працівники організації незалежно від статі схильні до прояву прокрастинації. При цьому схильні відкладати справи на потім більше жінки, у порівнянні з чоловіками. Досліджуючи мотиваційні типи прокрастинації було встановлено, що жінки схильні відкладати ті справи на потім, які викликають у них відчуття тривоги та невпевненості, а чоловіки – справи, для виконання яких вони недостатньо мотивовані. Було визначено, що більшість працівників жіночої статі мають середній рівень особистісно та ситуативно зумовленої прокрастинації. Для більшості чоловіків, які працюють в організації характерна ситуативно зумовлена прокрастинація. Було визначено, що прокрастинація, яка виникає у більшості життєвих сфер на статистично значущому рівні є більш характерною для працівників жіночої статі.

Для того, щоб з'ясувати психологічні чинники, які впливають на рівень прокрастинації, було виявлено такі детермінанти, як задоволеність роботою, ціннісні орієнтації у професійній діяльності та особистісні особливості. Половина чоловіків не задоволені професійною діяльністю. Серед жінок лише незначна частина незадоволені професійною діяльністю, а решта (75%) – задоволені.

Аналізуючи отримані результати було встановлено, що показники емоційної стійкості більш високі у працівників чоловічої статі, що свідчить про емоційну стриманість на робочому місці. Щодо жінок, то у них більш високі показники відкритості новому досвіду.

Отримані результати свідчать, що більшість працівників чоловічої статі цінують аналітичні, комунікаційні навички. Вони спрямовані на ті посади, які передбачають управління. Щодо жінок, то більшість як і чоловіки спрямовані на ті посади, які передбачають управлінські функції. Окрім цього жінки цінують професійну компетентність. Працівники жіночої статі прагнуть працювати з людьми та допомагати людям.

Встановлено, що у співробітників організації (незалежно від статі) високі показники по шкалі соціального схвалення, контролю та відкритості. Це означає, що вони впевнені у своїй позитивній соціальній репутації, привабливості, популярності, здатності досягати поставленої мети, повазі і високій оцінці іншими людьми.

Отримані результати свідчать, що працівники організації із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності є самодостатніми, впевненими у своїх силах, емоційно зрілими. Працівники із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності спокійні та не піддаються випадковим коливанням настрою. Працівники організації з низьким рівнем прокрастинації більш відкриті новому досвіду.

Також ми можемо стверджувати, що є різниця між групами працівників з різними рівнями прокрастинації за параметром орієнтації в кар'єрному досягненні. Працівники із низьким рівнем прокрастинації прагнуть досягти успіху в діяльності, якій займаються. Працівники, які не схильні до прокрастинації

очікують визнання своїх професійних талантів від вищого керівництва та колег. Працівники із високим рівнем прокрастинації намагаються гармонійно балансувати між роботою та особистим.

Визначаючи психологічні чинники, які впливають на рівень прокрастинації працівників організації, було встановлено, що підвищують ймовірність відкладати справи на потім низький рівень задоволеності професійною діяльністю, емоційна нестійкість, тривожність, невпевненість та недостатня професійна мотивованість. Окрім цього такі кар'єрні цінності, як незалежність, підприємництво будуть сприяти проявам прокрастинації серед працівників.

Нами було встановлено, що відкритість новому досвіду, прагнення все контролювати та соціальні здібності сприятимуть тому, що працівники не будуть відкладати справи на потім. Служіння та виклик як ціннісні орієнтири в професійній діяльності сприяють тому, що працівники не будуть відкладати справи на потім.

Виходячи з висновків емпіричного дослідження, ми можемо констатувати, що гіпотеза наукової роботи підтверджена. Але, необхідно зауважити, що працівники з високим рівнем прокрастинації не завжди є “поганими працівниками”. Важливо створювати такі умови праці в організації, щоб рівень мотивації працівників завжди підвищувався і це буде сприяти малоїмовірності проявів прокрастинації серед працівників.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ЗНИЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПРОЯВИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ

3.1. Мета, завдання, особливості програми

У даному розділі буде представлено особливості формувального експерименту та результати контрольного дослідження.

Метою формувального експерименту було створення програми зниження впливу психологічних чинників на рівень прокрастинації працівників. Оскільки, ми з'ясували, що на прокрастинацію впливають емоційна нестійкість, тривожність, невпевненість та недостатня професійна мотивованість. Окрім цього такі кар'єрні цінності, як незалежність, підприємництво. Нами було встановлено, що відкритість новому досвіду, прагнення все контролювати та соціальні здібності сприятимуть тому, що працівники не будуть відкладати справи на потім. Служіння та виклик як ціннісні орієнтири в професійній діяльності сприяють тому, що працівники не будуть відкладати справи на потім. Тому основними завданнями формувального експерименту будуть:

1. Зменшення рівня тривожності;
2. Підвищення рівня адаптивних здібностей, стресостійкості;
3. Підвищення рівня професійної мотивації;
4. Розвиток соціальних здібностей та соціального інтелекту.

Реалізація формувального експерименту відбуватиметься через проведення соціально-психологічного тренінгу. Програма зниження впливу психологічних чинників прокрастинації розрахована на 4 тренінгові заняття. Основними методами реалізації програми є міні-лекції, вправи та робота в міні-групах. Щодо структурних компонентів програми з нівелювання впливу психологічних чинників прокрастинації, то вона передбачає наступні етапи: підготовчий, основний та підсумковий. Розглянемо їх більш детально (додаток Т).

Підготовчий етап має на меті організувати робочу атмосферу. На цьому етапі відбувається інформування учасників щодо мети, завдань тренінгу.

Реалізація безпосередньо тренінгових вправ, завдань, які спрямовані на нівелювання психологічних чинників прокрастинації відбувається в основній частині.

Підсумковий етап передбачає рефлексію проведеного та почутого учасниками.

Кожне тренінгове заняття будувалося за конкретною схемою: вступ, основна частина, прощання. Вступ передбачав налаштування учасників на роботу.

Вище було відмічено, що тренінгових занять було 4 (додаток К). Тепер розглянемо їх більш детально.

Перше заняття передбачає зменшення рівня тривожності. Метою заняття є підвищення рівня самооцінки, впевненості та формування вміння знижувати відчуття тривоги та тривожності. Мета цього заняття реалізується через реалізацію таких навчальних завдань:

1. Зменшення рівня тривожності;
2. Підвищення рівня впевненості;
3. Формування та розвиток адекватної самооцінки;

Друге заняття було направлено на підвищення рівня адаптивних здібностей, стресостійкості. Метою заняття виступило зняття психоемоційної напруги, забезпечення можливостей особистісного розвитку і підвищення рівня адаптивних здібностей, стресостійкості. Друге заняття розкривається через наступні основні напрямки:

1. Самопрезентація особистості:
 - 1.1. Створення умов для саморозкриття;
 - 1.2. Формування моделі особистості: оцінка рівня сформованості індивідуальних якостей.
2. Визначення системи і умов самокорекції і саморозвитку.
 - 2.1. Визначення індивідуальної стратегії корекції неефективних стратегій поведінки і стереотипів.

3. Об'єктивне оцінювання себе і оточуючих.

3.1. Зняття стереотипів, що ускладнюють процес об'єктивації сприйняття особистості.

4. Суб'єкт-суб'єктні відносини: зняття стереотипу домінування, авторитаризму, агресивності.

5. Розвиток рефлексивності

5.1. Досягнення і підтримання високої психічної, духовної та фізичної форми за допомогою когнітивного зосередження,

5.2. Самопізнання і саморегуляції (релаксація, концентрування, візуалізація, самонавіювання).

6. Розвиток емпатичних умінь: розвиток емпатичних здібностей.

За допомогою реалізації цих основних напрямків відбувається підвищення рівня здатності регулювати власну поведінку у стресових ситуаціях і усвідомлення особистісних ресурсів.

Третя заняття спрямоване на підвищення професійної мотивації працівників. Основною метою заняття було активізувати інтерес працівників організації до особистісного зростання та формування мотивації до професійної діяльності. Завдання третього заняття:

1. Сформувати внутрішню мотивацію до діяльності в організації працівників;

2. Допомогти усвідомити працівникам можливості досягнення власних цілей у професійному діяльності;

3. Допомогти учасникам усвідомити чинники, умови, які можуть призвести до помилок та неуспіху у професійній діяльності;

Четверте заняття спрямоване на підвищення рівня соціально-адаптивних здібностей, які виявляються в соціальному інтелекті. Мета четвертого заняття реалізується через виконання наступних завдань:

1. Сформувати в учасників розуміння важливості розвитку соціального інтелекту для продуктивної взаємодії з іншими людьми під час виконання професійних обов'язків.

2. Максимально сприяти формуванню вмінь учасників розпізнавати власні емоції, емоції інших дорослих людей і керувати ними.

3. Сприяти оволодінню учасниками практичними інструментами діагностики і розвитку соціальних здібностей.

4. Сприяти підвищенню стійкості до професійних стресових ситуацій різного рівня, а також оволодінню емоційною компетентністю у роботі з людьми під час виконання професійних завдань.

Орієнтовні очікувані результати від четвертого заняття:

1. Оцінка учасниками власного рівня соціальних здібностей, визначення зони найближчого розвитку.

2. Визначення власного емоційного стану.

3. Вміння визначення емоцій інших людей.

4. Оволодіння базовими методами й інструментами розвитку емоційної компетентності.

Розуміння того, як:

1) оперативно і точно визначати емоційні меседжі співрозмовника;

2) встановлювати і підтримувати ефективні комунікації в колективі;

3) коректно застосовувати методи впливу і переконання;

4) якісно управляти своїми емоціями та емоціями інших людей.

Для того, щоб всі заняття та завдання програми було вирішено на достатньому рівні та з найбільшою ефективністю було дотримано наступні принципи:

1. Емпатії. Цей принцип означає, що тренер вміє стати на позицію іншого та розуміє його почуття та емоції.

2. Диференціації. Цей принцип означає, тренер дотримується всіх умов, які допомагають розвитку та формуванню всіх особистісних вмінь, розвитку внутрішньої мотивації всіх учасників тренінгу.

3. Інтегративності. Цей принцип означає, що тренер створив всі умови для формування сприятливого соціально-психологічного клімату, який сприятиме розкриттю учасників.

4. Різноманітності. Цей принцип означає, що при запровадженні тренінгової програми слід реалізовувати різноманітні методи, способи та прийоми роботи.

5. Послідовності. При реалізації тренінгової програми слід запроваджувати всі вправи в чітко визначеній послідовності.

6. Активності. Цей принцип передбачає активну участь всіх працівників, які приймають участь в тренінгу.

7. Співпраці. Цей принцип означає, що всі взаємовідносини в тренінговій групі повинні будуватися на засадах співпраці та взаємодії.

8. Рівності. Принцип рівності означає, що взаємовідносини в тренінговій групі повинні будуватися не тільки на засадах співпраці, але ще й рівності тренера з учасниками. Тренер не повинен бути «вищим» за інших учасників.

9. Творчості. Реалізація цього принципу передбачає, що всі вправи повинні мати творчий характер.

10. Відповідальності. Дотримання цього принципу визначає, що учасники тренінгу несуть власну відповідальність за всі дії та висловлювання.

11. Відвертості та щирості. Цей принцип означає, що учасники висловлюють власну точку зору, свої почуття та емоції щиро.

12. Зворотного зв'язку. Щодо цього принципу, то тренер повинен від кожного учасника отримати зворотну відповідь щодо власних відчуттів та емоцій. Тренер повинен знати як учасники сприймають все те, що відбувається на тренінгу.

13. Конфіденційності. Цей принцип означає, що все, що відбувається в межах тренінгу повинен залишитися в межах груп. Всі висловлювання та думки не повинні вийти за межі групи.

14. Індивідуальності. Цей принцип передбачає, що кожен учасник є індивідуальністю з його позитивними та негативними рисами. Кожен учасник може самовиражитися так як вважає за потрібне.

15. Передбачуваності. Цей принцип означає, що тренер повинен визначити особистісні ресурси кожного учасника з метою реалізації його потенційних можливостей.

Після запровадження формуального експерименту був здійснений контрольний експеримент, результати якого буде розглянуто в наступному підрозділі.

3.2. Результати перевірки ефективності програми

Контрольне дослідження було здійснено з метою перевірки ефективності запропонованої програми. Досліджуючи мотиваційні типи прокрастинації, які активізують загальну схильність відкладати справи на потім було встановлено наступні результати, які представлено в таблиці 3.12-3.13.

Таблиця 3.12.

Результати контрольного дослідження мотиваційних типів прокрастинації у працівників жіночої статі

Рівні	Результати констатувального дослідження		
	Види мотиваційних типів прокрастинації		
	Мотиваційна недостатність	перфекціонізм	тривожність
Низький	30%	70%	11%
Середній	58%	15%	30%
Високий	12%	15%	59%
	Результати контрольного дослідження		
Низький	55%	80%	37%
Середній	40%	10%	43%
Високий	5%	10%	20%

Згідно табл. 3.12, серед працівників жіночої статі стало менше тих хто відкладав справи на потім. Після реалізації формуального експерименту стало менше жінок, які схильні відтермінувати професійні справи та робочі

обов'язки, які викликають у них почуття тривоги. Слід звернути увагу, що на 25% стало більше працівників жіночої статі, які мають низький рівень мотиваційної недостатності при проявах прокрастинації. Також на 7% стало менше досліджуваних жінок, які відклали справи на потім через недостатню професійну вмотивованість. Щодо тривожності, як чинника прокрастинації, то на 39% стало менше працівниць, які по даній причині відклали виконання професійних обов'язків на потім.

Щодо чоловіків, то в цій досліджуваній групі також відбулися зміни (див. табл. 3.13.).

Таблиця 3.13.

Результати контрольного дослідження мотиваційних типів прокрастинації у працівників чоловічої статі

Рівні	Результати констатувального дослідження		
	Види мотиваційних типів прокрастинації		
	Мотиваційна недостатність	перфекціонізм	тривожність
Низький	11%	63%	30%
Середній	11%	30%	54%
Високий	71%	7%	16%
	Результати контрольного дослідження		
Низький	26%	67%	56%
Середній	24%	28%	34%
Високий	46%	5%	10%

Згідно отриманих даних контрольного експерименту серед працівників чоловічої статі на 25% стало менше тих, хто відтерміновує справи на потім через недостатню професійну вмотивованість. Через перфекціонізму відкласти професійні справи на потім стало на 2% менше чоловіків. Щодо тривожності, то

на 6% стало менше працівників чоловічої статі, які відкладають справи на потім через відчуття тривоги та невпевненості.

Таким чином, отримані результати засвідчують ефективність запропонованого формульованого експерименту.

Повторне дослідження загального рівня прокрастинації дало змогу виявити, що серед працівників жіночої статі на 15% та серед працівників чоловічої статі на 20% стало менше осіб, які проявляють прокрастинацію на робочому місці (див. рис. 3.1. та 3.2.).

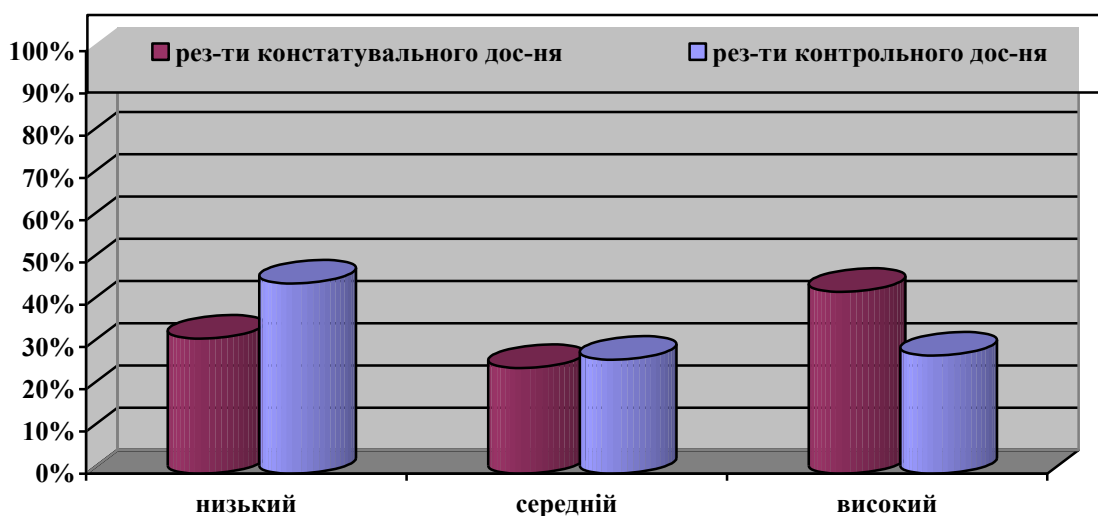


Рис. 3.10 Результати контрольного дослідження загальної прокрастинації у працівників жіночої статі

Згідно рис. 3.1., збільшення відсоткових показників у жінок, які працюють в організації та не проявляють схильність до прокрастинації, стало можливе за рахунок збільшення тих осіб, які мають середній та низький рівні прояву прокрастинації.

Таким чином, отримані результати засвідчують ефективність запропонованого формульованого експерименту.

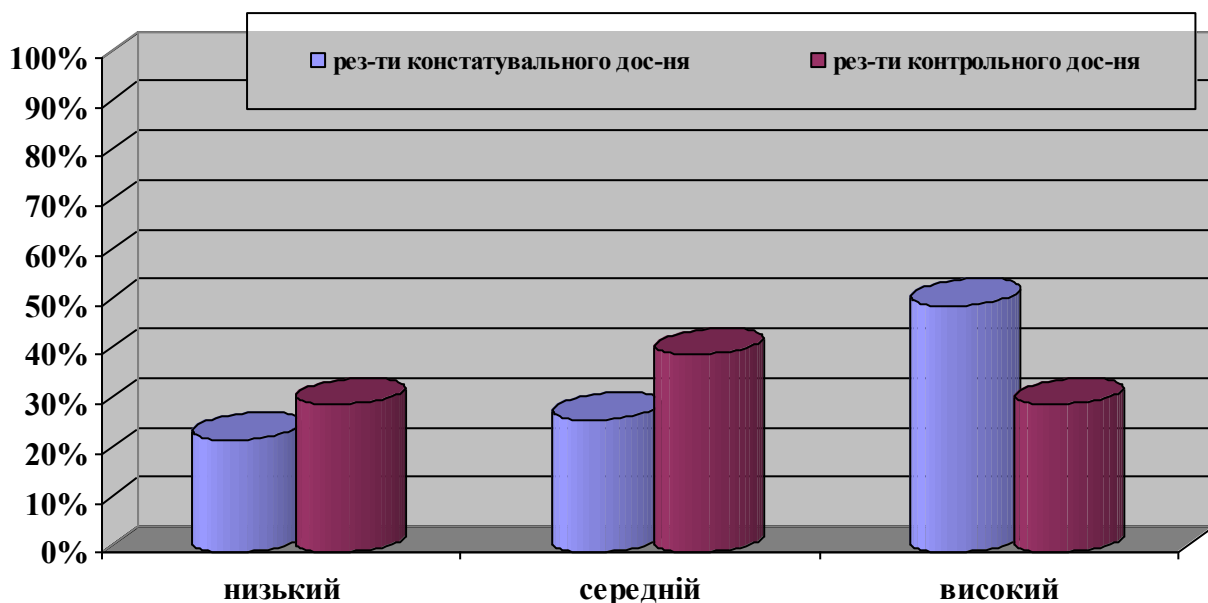


Рис. 3.11. Результати контрольного дослідження загальної прокрастинації у працівників чоловічої статі

Отримані результати свідчать, що на 7% збільшилося кількість чоловіків, які мають низький рівень прояву прокрастинації. За результатами контрольного дослідження було встановлено, що на 13% стало більше тих працівників організації чоловічої статі, які мають середній рівень прояву прокрастинації. Високий рівень прояву прокрастинації серед чоловіків знизився від 50% до 30%, що свідчить про позитивну динаміку досліджуваного явища та запропонованого формульованого експерименту.

Результати повторного дослідження загальної прокрастинації представлено в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14

**Рівні прокрастинації у працівників організації різної статі на етапі
контрольного дослідження**

Рівні	стать	
	Результати констатувального дослідження	
	Працівники чоловічої статі	Працівники жіночої статі
високий	43%	50%
середній	25%	27%
низький	32%	23%
	Результати контрольного дослідження	
високий	30%	40%
середній	20%	20%
низький	50%	40%

Отримані результати свідчать, що працівники та працівниці організації схильні до прокрастинації. Проте, стало менше співробітників, які проявляють прокрастинацію. Розглянемо результати контрольного дослідження більш детально. Якщо більш детально аналізувати показники прокрастинації, то на етапі контрольного дослідження 10% менше жінок, ніж чоловіків схильні до відкладання справ на потім. Вони відкладають не тільки життєві справи, побутові, але й професійні справи. Це може свідчити про те, що у половини досліджуваних працівників (незалежно від статі) прокрастинація проявляється як особистісна риса. Зауважимо, що на 10% серед працівників жіночої статі тих, хто має низький рівень прокрастинації, тобто не мають схильності відкладати справи на потім, у порівнянні з чоловіками. Якщо узагальнити, то серед жінок організації на 28% та серед чоловіків на 17% стало менше тих, хто схильний відкладати свої професійні справи та завдання та потім.

Результати контрольного дослідження рівнів особистісної, ситуативної прокрастинації представлено в таблиці 3.15 та 3.16.

Таблиця 3.15

Результати контрольного дослідження рівнів прокрастинації у працівників жіночої статі

Рівні	Результати констатувального дослідження	
	типи прокрастинації	
	особистісна	ситуативна
Низький	38%	32%
Середній	52%	48%
Високий	10%	20%
	Результати контрольного дослідження	
Низький	58%	52%
Середній	37%	28%
Високий	5%	10%

Таблиця 3.16

Результати контрольного дослідження рівнів прокрастинації у працівників чоловічої статі

Рівні	Результати констатувального дослідження	
	типи прокрастинації	
	особистісна	ситуативна
Низький	55%	30%
Середній	28%	50%
Високий	17%	20%
	Результати контрольного дослідження	
Низький	75%	50%
Середній	18%	40%
Високий	10%	10%

Згідно даних таблиці 3.15 та 3.16., стало менше працівників (незалежно від статі), які проявляють високий чи середній рівні особистісно та ситуативно зумовленої прокрастинації. Слід звернути увагу, що 5% працівниць та 10% працівників схильні проявляти особистосно зумовлену прокрастинацію, яка свідчить про вираженість відтермінування в більшості сфер життєдіяльності. Особливі труднощі виникають у діловій сфері та сфері досягнення поставлених цілей.

Щодо ситуативно зумовленої прокрастинації, то вона характерна для 10% працівників організації (незалежно від статі). Ситуативно зумовлена прокрастинація свідчить про залежність діяльності працівників від наявності інтересу і зовнішньої мотивації.

Саме через узгодженість дій та їхню систематичність було досягнуто поставленої мети – зменшення рівня прояву прокрастинації працівниками на робочому місці. Отримані дані свідчать про ефективність запропонованої тренінгової програми.

Отже, метою формувального експерименту було запропонувати програму зниження впливу психологічних чинників прокрастинації. Основними завданнями формувального експерименту були: зменшення рівня тривожності; підвищення рівня адаптивних здібностей, стресостійкості; підвищення рівня професійної мотивації; розвиток соціальних здібностей та соціального інтелекту. Програма зниження впливу психологічних чинників прокрастинації розрахована на 4 тренінгові заняття. Основними методами реалізації програми є міні-лекції, вправи та робота в міні-групах. Щодо структурних компонентів програми з нівелювання впливу психологічних чинників прокрастинації, то вона передбачає наступні етапи: підготовчий, основний та підсумковий. Для того, щоб всі заняття та завдання програми було вирішено на достатньому рівні та з найбільшою ефективністю було дотримано наступні принципи: емпатії, диференціації, інтегративності, різноманітності, послідовності, активності, співпраці, рівності, творчості, відповідальності, відвертості та ширості, зворотного зв'язку, конфіденційності, індивідуальності, передбачуваності.

Після реалізації формувального експерименту стало менше жінок та чоловіків, що схильні відтерміновувати професійні справи та робочі обов'язки, які викликають у них почуття тривоги. Отримані результати свідчать, що працівники та працівниці організації схильні до прокрастинації. Проте, стало менше співробітників, які проявляють прокрастинацію. Саме через узгодженість дій та їхню систематичність було досягнуто поставленої мети – зменшення рівня прояву прокрастинації працівниками на робочому місці. Отримані дані свідчать про ефективність запропонованої тренінгової програми.

ВИСНОВКИ

Отже, за результатами теоретичного та емпіричного дослідження було встановлено наступні результати:

1. Прокрастинація – психологічний термін, означає схильність особистості відкладати на потім, на завтра, на майбутнє неприємні рішення та справи. Виділяють п'ять типових видів прокрастинації: щоденна (побутова); прокрастинація; невротична; компульсивна; академічна. Виділяють наступні її відмінні риси прокрастинації: усвідомленість – суб'єкт навмисне переносить виконання задуманого на більш пізній термін; ірраціональність – подібне відкладання призводить до негативних наслідків і людина заздалегідь це передбачає; суб'єктивне відчуття внутрішнього дискомфорту і негативні емоційні переживання, пов'язані з ситуацією (це ще і є основним критерієм відмінності між власне прокрастинацією і лінню).

2. У традиційному розумінні прокрастинацію у співробітників пов'язують з такими негативними явищами як неадаптивність, дисфункціональність, пасивність, відсутність самоорганізації тощо. Першим проявом прокрастинації як передумови «синдрому відкладеного життя» на робочому місці є бажання здійснити що-небудь надзвичайно/максимально важливе, грандіозне. Відтак людина починає діяти на підйомі емоцій, відчуває задоволення від труднощів, що її очікують. Іншим симптомом прокрастинації як передумови «синдрому відкладеного життя» є різкий спад мотивації, зниження бажання діяти за наміченим планом, що може супроводжуватися страхом того, яку титанічну роботу доведеться проробити, чи навпаки, заспокоєнням і знаходженням причини, чому зараз цим зайнятися не можна/не треба.

3. Визначають шість ознак та причин «синдрому відкладеного життя»: сприйняття особистістю життя як довгої черги зобов'язань, які вона не може витримати; проблеми з відчуттям часу; відсутність ясності стосовно власних планів чи цінностей; розуміння того, що людина себе не реалізує, відчуття

фрустрації, пригніченості; нерішучість, боязнь того, що людину будуть критикувати за помилки; низька самооцінка та відсутність впевненості у собі, які заважають почати працювати продуктивно.

4. Отже, за результатами емпіричного дослідження було встановлено, що працівники організації незалежно від статі схильні до прояву прокрастинації. При цьому схильні відкладати справи на потім більше жінки, у порівнянні з чоловіками. Досліджуючи мотиваційні типи прокрастинації було встановлено, що жінки схильні відкладати ті справи на потім, які викликають у них відчуття тривоги та невпевненості, а чоловіки – недостатньо мотивовані. Було визначено, що більшість працівників жіночої статі мають середній рівень особистісно та ситуативно зумовленої прокрастинації. Для більшості чоловіків, які працюють в організації характерна ситуативно зумовлена прокрастинація. Було визначено, що прокрастинація, яка виникає у більшості життєвих сфер на статистично значущому рівні більш характері для працівників жіночої статі.

Половина чоловіків не задоволені професійною діяльністю. Серед жінок лише незначна частина незадоволені професійною діяльністю, а решта (75%) – задоволені.

Аналізуючи отримані результати було встановлено, що показники емоційної стійкості більш високі у працівників чоловічої статі, що свідчить про емоційну стриманість на робочому місці. Щодо жінок, то у них більш високі показники відкритості новому досвіду.

Отримані результати свідчать, що більшість працівників чоловічої статі цінують аналітичні, комунікаційні навички. Вони спрямовані на ті посади, які передбачають управління. Щодо жінок, то більшість як і чоловіки спрямовані на ті посади, які передбачають управління. Окрім цього жінки цінують професійну компетентність. Працівники жіночої статі прагнуть працювати з людьми та допомагати людям.

Встановлено, що у співробітників організації (незалежно від статі) високі показники по шкалі соціального схвалення, контролю та відкритості. Це означає, що вони впевнені у своїй позитивній соціальній репутації, привабливості,

популярності, здатності досягати поставленої мети, повазі і високій оцінці інших людей.

Отримані результати свідчать, що працівники організації із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності є самодостатніми, впевненими у своїх силах, емоційно зрілими. Працівники із високим рівнем прокрастинації в професійній діяльності спокійні та не піддаються випадковим коливанням настрою. Працівники організації з низьким рівнем прокрастинації більш відкриті новому досвіду.

Також ми можемо стверджувати, що є різниця між групами працівників з різними рівнями прокрастинації за параметром орієнтації в кар'єрних досягненнях. Працівники із низьким рівнем прокрастинації прагнуть досягти успіху в діяльності, якій займаються. Працівники, які не схильні до прокрастинації очікують визнання своїх професійних талантів від вищого керівництва та колег. Працівники із високим рівнем прокрастинації намагаються гармонійно балансувати між роботою та особистим життям.

Існує взаємозв'язок між прокрастинацією та рівнем задоволеності професійною діяльністю (обернений кореляційний взаємозв'язок). Було зафіксовано прямий кореляційний взаємозв'язок між емоційною стійкістю та схильністю відкладати справи на потім. Був визначений обернений статистично значущий взаємозв'язок між прокрастинацією та відкритістю новому досвіду. Нами було зафіксовано кореляційний взаємозв'язок між прокрастинацією та кар'єрними орієнтаціями, як служіння (обернений зв'язок); виклик (обернений зв'язок); підприємництво (прямий зв'язок); незалежність (прямий зв'язок). Був зафіксований обернений кореляційний взаємозв'язок між прокрастинацією та контролем; соціальними здібностями.

5. Метою формульованого експерименту було запропонувати програму зниження впливу психологічних чинників прокрастинації. Основними завданнями формульованого експерименту були: зменшення рівня тривожності; підвищення рівня адаптивних здібностей, стресостійкості; підвищення рівня професійної мотивації; розвиток соціальних здібностей та соціального інтелекту. Програма

зниження впливу психологічних чинників на рівень проявів прокрастинації розрахована на 4 тренінгові заняття. Основними методами реалізації програми є міні-лекції, вправи та робота в міні-групах. Щодо структурних компонентів програми зі зниження впливу психологічних чинників прокрастинації, то вона передбачає наступні етапи: підготовчий, основний та підсумковий. Для того, щоб всі заняття та завдання програми було вирішено на достатньому рівні та з найбільшою ефективністю було дотримано наступні принципи: емпатії, диференціації, інтегративності, різноманітності, послідовності, активності, співпраці, рівності, творчості, відповідальності, відвертості та щирості, зворотного зв'язку, конфіденційності, індивідуальності, передбачуваності.

6. Після реалізації формульованого експерименту, у відповідності до проведеного статистичного аналізу, стало менше жінок та чоловіків, які схильні відтермінувати професійні справи та робочі обов'язки, які дійсно викликають у них почуття тривоги. Отримані результати свідчать, що працівники та працівниці організації схильні до прокрастинації. Проте, стало менше співробітників, які проявляють прокрастинацію. Саме через узгодженість дій та їхню систематичність було досягнуто поставленої мети – зменшення рівня прояву прокрастинації працівниками на робочому місці. Отримані дані свідчать про ефективність запропонованої нами тренінгової програми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршинов В. И. Постнекласические практики в контексте проблемы конвергирующих технологий / В.И. Аршинов. // Постнекласические практики: предметные области исследований. – М.: РАГС, 2008. – С. 66-75.
2. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности / К. А. Абульханова-Славская // Психология личности и образ жизни : сб статей / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1987. – С. 137–145.
3. Анцыферова Л. И. Психология повседневности: жизненный мир личности и «техники» ее бытия / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1993. – Т. 14, № 2. – С. 3-16.
4. Быкова Д.В. Прокрастинация как проявление эмоционально-ориентированного и ориентированного на избегание стилей копинга / Д.В.Быкова //Психология совладающего поведения : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., Кострома, 23–25 сент. 2010 г. В 2 т. Т. 1 / отв. ред.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – С. 194-196.
5. Бабатіна, С. І. Дослідження феномену прокрастинації в організації часу життя студента / С. І. Бабатіна // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології: зб. наук. пр. Херсонського національного технічного університету; [голов. ред. В.Г.Бутенко]. –Херсон: вид-во «Олді-плюс», 2013. – Вип. 2(7).- С. 507-512.
6. Баранова Р.А. Взаимосвязь прокрастинации и параметров ответственности у студентов с разной академической успеваемостью / Р.А.Баранова, Карловская Н. Н. // Активность и ответственность личности в контексте жизнедеятельности: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, 9–10 окт. 2018 г. – Омск, 2018.

7. Бабатіна С. І. Синдром академічної прокрастинації і соціальна відповідальність у студентському віці [Електронний ресурс] / С. І. Бабатіна // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2013. – № 2. – С. 24-25. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_fpp_2013_2_6
8. Бази́ка Є. Л. Феномен психофізіологічного стану прокрастинації [Електронний ресурс] / Є. Л. Бази́ка // Междисциплинарные исследования в науке и образовании. – 2012. – № 1 К. – Режим доступу: www.es.rae.ru/mino/158-1023
9. Белый К. Прокрастинация: как перестать откладывать дела на потом? [Электронный ресурс] / Константин Белый – Режим доступа: <http://fingeniy.com/prokrastinaciya-kak-perestat-otkladyvat-dela-na-potom/>
10. Боровская Н. В. Психологические и психофизиологические предпосылки лени студентов: дисс... на соиск. уч. степени к. психол. н. – 19.00.07 Педагогическая психология / Боровская Наталья Владимировна. – СПб., 2008. – 168 с.
11. Вайда Т. С. Прокрастинація як компонент поведінки працівників ОВС та її профілактика під час професійної підготовки курсантів у ВНЗ МВС України [Електронний ресурс] / Т. С. Вайда // Юридичний бюлетень. – 2016. – Вип. 2. – С. 197-211. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ub_2016_2_22
12. Виндекер О.С. Формальный и содержательный анализ шкалы общей прокрастинации С.Н. Лау (на примере студенческой выборки) /О.С. Виндекер, М.В. Останина // Актуальные проблемы психологического знания: теоретические и практические проблемы психологии. – 2014. – № 1(30). – С. 116–126.
13. Варваричева Я. И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Я. И. Варваричева // Вопросы психологии. – 2010. – №3. – С. 121-132.
14. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – [3-е изд.]. – М.: Экономист, 2013. – 528 с.
15. Витютина Т. А. Нарушения переживания течения времени как критерий наличия психических нарушений / Т. А. Витютина // Проблемы

здоров'я личности в теоретической и прикладной психологии : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Владивосток : Мор. гос. ун-т им. адм. Г. И. Невельского, 2011. – 364 с.

16. Грабчак О. Особливості академічної прокрастинації студентів-першокурсників / О. Грабчак // Педагогіка і психологія професійної освіти. - 2016. - № 4. - С. 210-218

17. Гончар М.Ф. Оцінювання якості інформаційного забезпечення управлінської діяльності / М.Ф. Гончар, О.Є. Кузьмін // Вісник Національного Університету «Львівська політехніка» «Логістика». – Львів: Видавництво НУ «ЛП», 2016. – №552. – С. 365-370.

18. Гуров С. Теоретичний аналіз різних типологій і класифікацій студентів для реалізації програм , спрямованих на формування духовно-моральних цінностей майбутніх фахівців / С. Гуров // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Сер : Педагогіка. - 2015. - № 1. - С. 184-190.

19. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс. – М., 2003. – 528 с.

20. Гутнер Г. Б. Понятие практик и характер постнеклассического исследования / Г. Б. Гутнер // Постнеклассические практики: определение предметных областей: междунар. междисциплинар. семинар: материалы / Под общ. ред. О.Н. Астафьевой – М.: Макс-Пресс, 2008. – С. 60-66.

21. Гріньова О. М. Психологічні особливості формування життєвих цілей в юнацькому віці / О. М. Гріньова // III Всеукраїнський психологічний конгрес з міжнародною участю «Особистість у сучасному світі». – К., 2014. – Т. 2. – С. 368–370

22. Дворник М.С. Практики відтермінування як соціально-психологічний конструкт / М.С. Дворник // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова : зб. наук. пр. Сер. №2. Психологічні науки. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. – № 37 (61). – С. 53-57.

23. Дворник М. С. Соціально-психологічні практики відтермінування в конструюванні особистістю власного майбутнього: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Дворник Марина Сергіївна. – Київ, 2014. – 200 с.
24. Дворник М. С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього : монографія / М. С. Дворник ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. – 120 с.
25. Еврейские мудрецы. Со времен мишны и до наших дней / Сост. и перевод: Александр Кац, Цви Васс. – Иерусалим: Швут Ами, 2008. – 641 с.
26. Дородейко А. В. Связь уровня прокрастинации с успешностью профессионального самоопределения / А. В. Дородейко. – М. : Мысль, 2009. – 256 с.
27. Данилова Н. Взаимосвязь академической прокрастинации и учебной мотивации студента / Н.Данилова, Т. Зарипова // Омский научный вестник. – 2015 – №4 – С. 122-126
28. Дементий Л.И. Особенности ответственности и временной перспективы у студентов с разным уровнем прокрастинации / Л.И. Дементий, Карловская Н.Н. // Психология обучения. – 2013. – № 7. – С. 4-19.
29. Живоглядов Ю. А. Пробуждающий коучинг: экзистенциальные измерения / Ю. А. Живоглядов // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2008. – С. 83-89.
30. Життєві домагання особистості : кол. моногр. / [за ред. Т. М. Титаренко] ; Ін-т соц. та політ. психології АПН України. – К. : Пед. думка, 2007. – 456 с
31. Зверева М.В. Прокрастинация как личностный фактор при психической патологии в юношеском возрасте: автореф. дис. на соиск. учен. степ. Доктора психол. наук по специальности 19.00.04 / М.В. Зверева. – СПб., 2015.
32. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П.Ильин. М.: Питер. 2011 – 224с.

33. Іванух В.А. Психологічні чинники прокрастинації /В.А. Іванух. Психологічні проблеми сучасності: тези X науково-практичної конференції студентів та молодих вчених (11-12 квітня). – Львів, 2013. – С. 24-26.

34. Ковылин В. С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации [Электронный ресурс] / В. С. Ковылин // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие : электрон. науч. журн. – 2013. – № 2. – С. 22-41. – Режим доступа : www.humjournal.rzgmu.ru

35. Карловская Н. Н. Взаимосвязь общей и академической прокрастинации и тревожности у студентов с разной академической успеваемостью / Н.Н.Карловская, Р. А. Баранова // Психология в вузе [Текст]: научно-методический журнал. – М.Обнинск, – 2008 – №3. – С.38-49.

36. Кузнецова А. Н. Роль прокрастинации в процессе обучения [Электронный ресурс] / А. Н. Кузнецова, А. В. Королькова, Т. Б. Амирова // Bulletin of Medical Internet Conferences. – 2016. – Vol. 6. – Iss. 7. – P. 1380. – Режим доступа: <https://medconfer.com/files/archive/2016-07/2016-07-27-A-7386.pdf>

37. Кузнецов М. А. Прокрастинація як чинник емоційного ставлення студентів до навчальної діяльності [Електронний ресурс] / М. А. Кузнецов, Я. В. Козуб // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Психологія. – 2016. – Вип. 22. – С. 61-70. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdups_2016_22_10

38. Колтунович Т. А. Прокрастинація – конфлікт між «важливим» і «приємним» / Т.А.Колтунович, О. М. Поліщук // Молодий вчений. – 2017. – № 5 (45). – С. 211–218

39. Крейдун Особливості особистості студентів, схильних до ліні та прокрастинації / Н. П. Крейдун, О. А. Невоєнна, О. Є. Поліванова, Л. М. Яворовська, С. Г. Яновська // Проблеми сучасної освіти : збірник науково-методичних праць. – Вип. 4. / Укл. Ю. В. Холін, Т. О. Маркова. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2013. – С. 6-13

40. Людвиг П. Победы прокрастинацию! Как перестать откладывать дела на завтра / Петр Людвиг; пер. с чеш. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 263 с.

41. Мотрук Т. О. Прокрастинація як інгібітор розвитку успішної особистості / Т. О. Мотрук, Д. В. Стеценко // Актуальні питання сучасної психології: матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (Суми, 15 травня 2014 р.). – Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. – 388 с.

42. Мычко В. Н. Прокрастинация как феномен и образ жизни современного человека / В. Н. Мычко // Молодой ученый. – 2016. – № 25. – С. 651-654

43. Мещеряков Б. Г. Психология. Полный энциклопедический справочник / Б. Г. Мещеряков, В. М. Зинченко. – СПб. : Прайм-Евроник, 2007. – 896 с.

44. Мутерко, Г. М. Проактивне мислення як ефективний метод управління персоналом [Текст] / Ганна Миколаївна Мутерко // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 21. – № 2. – С. 169-173.

45. Мохова С. Б. Психологические корреляты общей и академической прокрастинации у студентов / С.Б. Мохова, А.Н. Неврюев // Вопросы психологии. – 2013. – №1. – С. 24-35

46. Михайлова Е. Л. Ситуационные и личностные детерминанты лени : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Михайлова Елена Леонидовна. – СПб., 2007 – 176 с.

47. Михальский А. В. Психология конструирования будущего / А. В. Михальский. – М. : МГППУ, 2014. – 192 с.

48. Окрут М. С. Повсякденна реальність: пошуки визначення / М. С. Окрут // Соціологія. – 2006. – № 5. – С. 30-41.

49. Панькова Е. Ю. Академическая прокрастинация у студентов / Е.Ю.Панькова // Будущее психологии : материалы межвуз. студ. конф. ; под ред. Е. В. Левченко, А. Е. Деменевой. – Пермь : ПГНИУ, 2011. – С. 123–131.

50. Палладино Люси Джо. Максимальная концентрация. Как сохранить эффективность в эпоху клипового мышления / Люси Джо Палладино; пер. с англ. Марины Бобровой. – М.: Мани, Иванов и Фербер, 2015. – 336 с.

51. Партной Ф. Подожди! Как отложить решение до последнего момента и... победить / Фрэнк Партной; пер. с англ. А. А. Курышева. – М.: АСТ, 2015. – 384 с.

52. Пиркей Авот (Поучения Отцов) [Электронный ресурс] // The Kabbalah Digital Library – Режим доступа: <http://lib.kabbalah.info/?e=d-00000-00---0russianc--00-0--0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ru-50-- -20-about---00-0-1-00-11-1-0utfZz-8-00&a=d&c=russianc&cl=CL2.10&d=HASHb1e7cd23421e8d597730b0.1>

53. Ральникова И. А. Жизненные перспективы личности (психологический контекст) : монография / И. А. Ральникова. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2002. – 152 с.

54. 44. Реан А. А. Психология личности / А. А. Реан. – СПб. : Питер, 2013. – 286 с.

55. Селюкова Т.В. Особливості копінг-стратегій у осіб схильних до прокрастинації / Т.В. Селюкова, Д.С. Мохонько // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 20. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – С. 242-254.

56. Сопільник О.В. Технологія прийняття управлінських рішень: навч. посібник/ О.В. Соопільников. Дніпропетр. Нац. ун-т. Ін-т. довуз. підгот. та післядип. освіти. – Д.: РВВДНУ, 2012. – 108с.

57. Соболева С. Академічна прокрастинація як психолого-педагогічна проблема [Електронний ресурс] / С. Соболева. // Гуманістський вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. – 2014. – Вип.34. – С. 190-197.

58. Стадник В. В. Менеджмент / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К: Академвидав, 2013. – 464 с.

59. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера /Л.І. Скібіцька // Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
60. Стилл П. Уравнение прокрастинации –2011 / П. Стилл [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.procrastinus.com>
61. Тащилина Е.А. Исследование прокрастинации и перфекционизма у студентов университета различных направлений подготовки: дис. Магистра психологи / Е.А. Тащилина. – Екатеринбург: Урал. федерал. ун.-т им. Б.Н. Ельцина, 2014.
62. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
63. Титаренко Т. М. Психологічні особливості буденного дискурсу / Т. М. Титаренко // Актуальні проблеми психології. Т. 2. Психологічна герменевтика. – К., 2001. – Вип. 1. – С. 76–85.
64. Титаренко Т. М. Соціально-конструктивістська природа життєвих завдань особистості / Т. М. Титаренко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2008. – Вип. 19 (22). – С. 131-139.
65. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості / Т. М. Титаренко. – К. : Марич, 2009. – 232 с.
66. Тищенко С. П. Феноменологічний досвід особистості у словесному вираженні: інтерпретація автобіографічних наративів / С. П. Тищенко // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України.
67. – К., 2010. – Вип. 38. – С. 306–335.
68. Фьоре Н. Легкий способ перестать откладывать дела на потом / Нейл Фьоре. – Москва: Манн, Иванов и Фербер; 2013. – 276 с
69. Чевренеди А. Прокрастинация в структуре временных отношений личности / А. Чевренеди // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2016. – Т. 9, - № 3. – С. 104-113
70. Черемних К. О. Наратив як категорія сучасного соціогуманітарного дослідження: епістемологія, методологія, інструмент / К. О. Черемних // Наукові

студії із соціальної та політичної психології / Акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К., 2009. – Вип. 22 (25). – С. 189–195.

71. Шайгородський Ю. Синдром політичної прокрастинації: причини і наслідки / Юрій Шайгородський // Політичний менеджмент: наук. журнал / голов. ред. Ю. Ж. Шайгородський. – 2013. – № 59. – С. 16-29.

72. Шиліна А.А. Особливості та взаємозв'язок копінг-стратегій студентів з різним рівнем прокрастинації / А.А. Шиліна // Вісник Харків. нац. пед. ун-ту. – 2012. – Сер. Психологія. – Вип. 43. Ч.ІІ. – С. 243-249.

73. Юдеева Т. Ю. Апробация опросника студенческой прокрастинации С. Lay / Т. Ю. Юдеева, Н. Г. Гаранян, Д. Н. Жукова // Психологическая диагностика. – 2011. – № 2. – С. 84–94.

74. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості: [наук. моногр.] / [Т. М. Титаренко, О. Г. Злобіна, Л. А. Лепіхова та ін.]; за наук. ред. Т. М. Титаренко; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. – 512 с.

75. Ягер Дж. Творческое управление временем в новом веке / Дж. Ягер; пер. с англ. – М. : Альпина Пабlishер, 2003. – 208 с.

76. Blatt S. J. Punctual and procrastinating students: A study of temporal parameter s/ S. J. Blatt, P. Quinn // Journal of Consulting Psychology. – 1967. – № 31. – P. 169–174.

77. Bonior A. Ask yourself this question to better meet your goals [Electronic resource] / Andrea Bonior // Psychology Today. – 2016. – Access mode: <https://goo.gl/UiHn8K>.

78. Brownlow S. Putting off until tomorrow what is better done today: Academic procrastination as a function of motivation toward college work / S. Brownlow, R.D. Reasinger // Journal of Social Behavior and Personality. – 2000. – Vol. 15. – № 5. – P. 15–34.

79. Bryman A. Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? / A. Bryman // Qualitative research. – 2006. – В. 6., №. 1. – P. 97-113.

80. Burka J.B. Procrastination: Why You Do It, What to Do About It Now / Jane B. Burka, Lenora M. Yuen. – Cambridge, MA : Perseus Books, 1988. – 322 p.
81. Equainville David d' Encyclopédie joyeuse de la procrastination / David d' Equainville. – Paris: Le Contrepoint, 2016. – 109 p.
82. Knaus B. A Historical View of Procrastination [Electronic Resource] / Bill Knaus. – Mode of Access: <https://www.psychologytoday.com/blog/science-and-sensibility/201104/historical-view-procrastination>
83. Milgram N. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination / Norman (Noach) Milgram, Rachel Tenne // European Journal of Personality. – 2000. – Vol. 14. – Iss. 2. – P. 141-156.
84. Steel P. The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure [Electronic Resource] / Piers Steel // Psychological bulletin. – 2007. – Vol. 133(1). – P. 65-94. – Mode of Access: <https://ru.scribd.com/doc/63679278/STEEL-P-The-Nature-of-Procrastination-A-Meta-Analytic-and-Theoretical-Review-of-Quintessential-Self-Regulatory-Failure>
85. The American Heritage Dictionary of the English Language [Electronic Resource]. – Firth Edition. – Mode of access: <https://ahdictionary.com/word/search.html?q=procrastination>
86. Tuckman B. W. The development and concurrent validity of the Procrastination Scale. // Educational & Psychological Measurement. – 1991. – Vol. 51. – P. 473-480.

Додаток А

**Результати дослідження складових прокрастинації у працівників жіночої
статі**

Мотиваційна недостатність

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	30,0	30,0	30,0
	середній	58,0	58,0	88,0
	високий	12,0	12,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

перфекціонізм

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	70,0	70,0	70,0
	середній	15,0	15,0	85,0
	високий	15,0	15,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

тривожність

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	11,0	11,0	11,0
	середній	30,0	30,0	41,0
	високий	59,0	59,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Мотиваційна недостатність

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	18,0	18,0	18,0
	середній	11,0	11,0	29,0
	високий	71,0	71,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

перфекціонізм

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	63,0	63,0	63,0
	середній	30,0	30,0	93,0
	високий	7,0	7,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

тривожність

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	30,0	30,0	30,0
	середній	54,0	54,0	84,0
	високий	16,0	16,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Додаток Б

**Співставлення складових прокрастинації у співробітників організації
різної статі**

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
MT	Equal variances assumed	10,380	,012	,850	60	,399	,36000	,42358	-,48789	1,20789
	Equal variances not assumed			,912	57,448	,365	,36000	,39466	-,43016	1,15016
тривож	Equal variances assumed	18,140	,001	1,921	60	,060	,97714	,50875	-,04123	1,99552
	Equal variances not assumed			2,113	54,144	,039	,97714	,46251	,04992	1,90437
перфекц	Equal variances assumed	5,701	,002	-,801	60	,427	-,27429	,34264	-,96015	,41158
	Equal variances not assumed			-,846	58,000	,401	-,27429	,32414	-,92312	,37454

Додаток В

**Результати дослідження рівнів загальної прокрастинації у працівників
організації різної статі**

Жінки

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	23,0	23,0	23,0
	середній	27,0	27,0	50,0
	високий	50,0	50,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Чоловіки

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	32,0	32,0	32,0
	середній	25,0	25,0	57,0
	високий	43,0	43,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Додаток Г

**Співставлення рівнів загальної прокрастинації у працівників організації
різної статі**

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
загальна прокрастинація	Equal variances assumed	23,269	,000	-4,517	60	,000	-25,10794	5,55829	-36,17364	-14,04223
	Equal variances not assumed			-4,133	43,377	,000	-25,10794	6,07465	-37,35556	-12,86031

**Результати визначення рівнів прокрастинації у працівників організації
жіночої статі**

Особистісна тривожність

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	38,0	38,0	38,0
	середній	52,0	52,0	90,0
	високий	10,0	10,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Ситуативна

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	32,0	32,0	32,0
	середній	48,0	48,0	80,0
	високий	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

загальна

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	60,0	60,0	60,0
	середній	20,0	20,0	80,0
	високий	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Особистісна тривожність

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	55,0	55,0	55,0
	середній	28,0	28,0	83,0
	високий	17,0	17,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Ситуативна

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	30,0	30,0	30,0
	середній	50,0	50,0	80,0
	високий	20,0	20,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

загальна

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	низький	55,0	55,0	55,0
	середній	30,0	30,0	85,0
	високий	15,0	15,0	100,0
	Total	100,0	100,0	

Співставлення рівнів прокрастинації серед працівників організації

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Особистісно зумовлена	Equal variances assumed	,260	,004	-2,855	58	,002	-1,01143	,31576	-1,64348	-,37937
	Equal variances not assumed			-2,855	54,423	,002	-1,01143	,31110	-1,63503	-,38783
Ситуативно зумовлена	Equal variances assumed	2,286	,000	0,929	58	,686	1,20571	2,96569	-4,73076	7,14219
	Equal variances not assumed			,482	34,229	,633	1,20571	2,50240	-3,87853	6,28996
Загальна	Equal variances assumed	10,078	,013	-,886	58	,531	,34857	,55273	-,75784	1,45498
	Equal variances not assumed			-,886	55,462	,494	,34857	,50631	-,66591	1,36306

**Результати визначення задоволеності професією серед працівників
організації**

Жіночої статі

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Задоволені	75,0	75,0	75,0
	Не задоволені	25,0	25,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Чоловічої статі

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Задоволені	50,0	50,0	50,0
	Не задоволені	50,0	50,0	100,0
Total		100,0	100,0	

Додаток 3

**Результати дослідження диспозиційних рис працівників організації
різної статі**

Жіночої статі

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
НПС	1	10	7,0	1,245
КЗ	1	10	8,0	1,131
МН	1	10	6,0	1,704
Valid N (listwise)				

Жіночої статі

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
НПС	1	10	7,0	1,245
КЗ	1	10	8,0	1,131
МН	1	10	6,0	1,704
Valid N (listwise)				

Тренінгова програма

“Зниження впливу психологічних чинників на рівень проявів прокрастинації у працівників організації”

Заняття 1

Мета: підвищити рівень самооцінки, впевненості та формування вміння знижувати відчуття тривоги та тривожності.

Вправа «Зустріч»

Учасники стають у дна кола: зовнішнє і внутрішнє, обличчям один до одного і, використовуючи невербальні засоби спілкування, по черзі вітаються з кожним учасником протилежного кола так, начебто вони зустріли: друга; приятеля; учня із свого класу; учня із паралельного класу; сусіда; ворога; хлопчика або дівчинку, який(яка) подобається; вчителя; незнайомця; батьків свого однокласника, маленьку дитину тощо. Тренер періодично змінює завдання. Після завершення вправи проводиться обговорення на тему:

Які відчуття, емоції були в тебе, коли доводилося вітатися з однолітком, старшою за тебе людиною, молодшим, незнайомцем?

Як змінювалися твої жести, рухи, емоційний стан?

Які, можливо, були труднощі?

Як це пов'язано із твоєю поведінкою в житті?

Під час обговорення дається можливість висловлюватись кожному бажуючому. Тренер звертає увагу учасників на те, що у різних життєвих ситуаціях, у спілкуванні з різними людьми ми діємо по-різному. Також необхідно акцентувати увагу учасників на усвідомленні своїх актуальних відчуттів за принципом «тут і тепер». Тренер слідкує за дотриманням правил надання зворотного зв'язку. Вправа допомагає учасникам усвідомити, що наші дії, міміка завжди відбивають емоційне ставлення до співрозмовника. Щоб краще розуміти емоції співрозмовника, можна аналізувати його жести і міміку. В свою чергу для

того, щоб бути зрозумілим для інших, треба вміти невербально проявляти свої емоції.

Вправа «Ціль»

Учасники сідають на стільці у коло. Кожен мовчки обирає собі «ціль» - інший стілець, на який би він хотів пересісти. Потім, із заплющеними очима всі разом починають рухатися до своєї цілі. Досягти мети - означає сісти на обраний стілець. Тренер дає такі завдання: досягти цілі з максимально обережним ставленням до оточуючих: досягти цілі, не зважаючи на почуття оточуючих; досягти цілі з достатньою повагою до оточуючих та пам'ятаючи про свої потреби. Якщо стілець-ціль зайнятий, то учень продовжує шукати інший вільний стілець, і той, хто вже сидить поруч із пустим стільцем, може постукати по ньому, допомагаючи знайти вільне місце. Ведучий в процесі гри просить дітей звертати увагу на свої емоції.

Після проведення гри обговорюються питання:

Які були відчуття, коли треба було досягти цілі з різним ставленням до оточуючих?

В якій ситуації вдалося краще справитися із завданням?

Чим ви керувалися, коли ставили перед собою цілі? Як змінювалось емоційне задоволення від досягнення найлегшої і найважчої цілі?

В ході проведення вправи тренер стежить за організацією безпечного простору під час пересування учасників, заохочує учасників допомагати один одному, якою хтось залишився без стільця. Після обговорення тренер звертає увагу учасників на те, що найшвидше та найефективніше досягти ціль можна годі, коли в цьому прагненні ми достатньо поважаємо оточуючих та, разом з цим, пам'ятаємо про свої потреби. Вправа активізує розвиток соціальної взаємодії та є проекцією побудови реальних взаємовідносин у групі.

Вправа «Наші емоції»

Для даної вправи керівнику потрібен набір карток або плакат із зображенням різних емоційних станів людини. При роботі з картками пропонується серія завдань:

- назвати емоційні стани, зображені на картках;
- розділити аркуш паперу на дві половини і перемалювати схематичні зображення так, щоб зліва розташувались емоційні стани, які учасникам подобаються, а праворуч – не подобаються.

Після виконання завдання учасники по черзі називають та пояснюють, чому їм подобають чи не подобаються ті чи інші емоційні стани. - Визначити свій настрій, емоційний стан на даний момент, схематично зобразивши його в щоденнику, коротко пояснити причину того чи іншого емоційного стану. Для виконання цієї частини завдання можна пригадати етюд «Слухаємо себе». При обговоренні різних емоційних станів керівник звертає увагу на самопочуття учасників в групі, констатує наявність підвищеної тривожності у окремих членів групи.

Вправа «Подобається - не подобається»

Після обговорення причин того чи іншого емоційного стану учасників, керівник просить учасників групи розподілити чистий аркуш паперу на дві половини і записати відповіді на запитання:

- що мені не подобається в на роботі ?
- що мені не подобається вдома ?
- що мені не подобається взагалі в житті ?

Відповіді на ці запитання учасники записують в лівій частині аркуша. Після цього пропонується серія позитивних питань, відповіді на які учасники записують в правій частині аркуша.

- що мені подобається в на роботі ?
- що мені подобається вдома ?
- що мені подобається взагалі в житті ?

Учасники по черзі розповідають спочатку про те, що їм не подобається, потім, що подобається на роботі, вдома і в житті. Важливою є саме така послідовність відповідей: спочатку негативні, потім позитивні, щоб показати, що не все в житті так погано, є позитивні моменти і хороші люди. Ця вправа дозволяє

отримати інформацію про характер взаємовідносин учасника з, членами сім'ї, оточуючими.

Вправа «Рефлексія»

Кожному учаснику пропонується висловитися щодо почутого та побаченого. Виразити отримані почуття та емоції.

Заняття 2

Мета: зняття психоемоційної напруги, забезпечення можливостей особистісного розвитку і підвищення рівня адаптивних здібностей, стресостійкості.

Вправи

Вправа «Знайомство»

Перед вами набір метафоричних карт, пропоную вам вибрати одну з них, яка найбільше до душі. Розкажіть про себе у форматі «Ім'я, стаж роботи, я на роботі» відносно тої картинки, яка у вас в руках.

Вправа «Соціальні ролі»

(напишіть основні ролі, які Ви виконуєте, наприклад: Я працівник керівник, дружина, мати, дочка, подруга, жінка, колега, господиня...). Позначте, від центру кожену роль за мірою та кількістю часу і енергії, що ви їй віддаєте. Чим більше віддаєте, тим вище відмічайте.

Обговорення. На схемі, яку Ви отримали можна чітко побачити, які соціальні ролі стоять для вас на першому місці, а які страждають від нестачі вашої енергії.

Вправа «Фантом».

Емоції, їх надміра чи їх дефіцит, займають чільне місце у формуванні стресостійкості, чи, навпаки, його загостреній вразливості впливу негативних стресів. Всім учасникам роздаються листки з намальованим тілом людини. Учасники отримують наступну інструкцію: «Уявіть, що Ви зараз дуже сильно роздратовані на когось чи щось. Спробуйте відчути цю злість усім тілом. Можливо вам буде легше уявити тоді, коли ви згадаєте певний випадок, коли ви

розізлились на когось. Відчуйте, де у вашому тілі знаходиться ваша злість. Як ви її відчуваєте? Можливо вона схожа на вогонь десь у вашому організмі? Можливо це свербіння в кулаках? Заштрихуйте ці ділянки червоним олівцем на своєму малюнку. Тепер уявіть, що ви несподівано перелякались чогось. Що вас може налякати? Де знаходиться ваш страх? На що він схожий? Замалюйте чорним олівцем це місце на своєму малюнку». Аналогічно запропонувати учасникам визначити синім олівцем сум.

Обговорення. Зверніть увагу, які ділянки тіла заштриховані. Вже доведено, що сильні та постійні негативні емоції викликають ті чи інші захворювання. Зокрема гнів, страх, сум... І подивившись на ваш фантом, можете зрозуміти, які хвороби можуть загрожувати вам при частому переживанні даних емоцій.

Вправа «Нахаба».

Тренер нагадує, що кожен колись потрапляв у ситуацію, коли всі стоять у черзі і раптом спереду хтось «влазить». Ситуація надзвичайно життєва, але часто буває так, що навіть слів бракує, щоб виразити своє схвилювання і обурення. Учасникам пропонується розбитися на пари і розіграти таку ситуацію. Один учасник – «нахаба» – заходить справа, інший повинен відреагувати експромтом і так, щоб у «нахаби» більше не виникало бажання чинити у такий спосіб. Потім нахаба заходить зліва, а гравці кожної пари повинні відреагувати. У кінці проводиться конкурс на кращу відповідь у даній ситуації. Тренер оцінює найвинахідливішого гравця.

Вправа «Рефлексія»

Кожному учаснику пропонується висловитися щодо почутого та побаченого. Виразити отримані почуття та емоції.

Заняття 3.

Мета: активізувати інтерес працівників організації до особистісного зростання та формування мотивації до професійної діяльності.

Вступне слово.

Правила поведінки в групі:

1. Я кажу «Я», а не «Ми» чи «Всі».

2. Я не використовую загальні фрази та штампи.
3. Я кажу про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.
4. Я не говорю про інших в третій особі (він, вона), а звертаюсь безпосередньо до них.
5. Я уникаю закулісних розмов.
6. Я завжди можу сказати «НІ».
7. Все, що я тут кажу та чую, не виноситься за межі групи.
8. Я намагаюсь дотримуватися принципу «ТУТ І ТЕПЕР».

Вправа «Аналіз життя».

Ведучий: «Ми можемо багато чому навчитися у природи. Саме в природі ми спостерігаємо постійні циклічні зміни. Всі рослини і тварини проходять через цикл пір року. Зима дарує всім спокій. Весною життя знову прокидається. Літом воно повністю розквітає. Осінь дозволяє збирати врожай, а потім починається новий цикл народження і смерті. Якщо ми хочемо зібрати врожай, то постійність змін пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив'язуємося лише до мрій про цвітіння, то це коло буде нас лише засмучувати. Так само і в житті ми можемо досягти зрілості і зібрати врожай лише тоді, коли зрозуміємо і приймемо, що багато чого йде, зникає чи змінюється, цим самим створюючи передумови для виникнення чогось нового. Нехай ця думка стане нам відправною точкою для роздумів. Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабшим, втрачає - б - значимість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба чи робота. Можливо, змінюється внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди. Зосередьтесь на тому, що змінюється, але ще не зникло до кінця... А тепер складіть ще один список – перелік того, що знаходиться в стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки-но з'являється, стає все важливішою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання. Пишіть якомога конкретніше... Виберіть тепер з другого списку той пункт, який вам особливо цікавий, важливий та значимий. Напишіть до нього невелике пояснення: ? Яка передісторія появи? ? Що допомагає становленню? ? Що заважає? ? Чи може це

стати важливою життєвою ціллю? ? Яким буде Ваше життя, якщо це буде розвиватися далі? Давайте обговоримо.”

Вправа «Сила моїх бажань».

Ведучий: “Зараз ми з вами спробуємо подивитися на свої бажання та перевірити їх силу. Влаштуйтеся зручно. Декілька разів глибоко вдихніть та видихніть... Уявіть, що ви йдете по вузькій стежині через ліс. Подивіться навколо себе. Який це ліс? Світлий чи темний? Що ви чуєте?... Раптом стежка повертає і виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Це виявилася стара крамниця. Причому, чарівна. Я – продавець. Ласкаво прошу! Тут Ви можете отримати все, що тільки забажаєте від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви повинні будете від чогось відмовитися або щось віддати. Той, хто хоче скористатися послугами крамниці, може підійти до мене, і сказати, що хоче. Я задам лише одне питання: “Що ти віддаси за це?” Він повинен буде вирішити, чи готовий він віддати щось за це, і що саме. Більше нічого казати не буду. Через деякий час до мене може підійти ще хтось. Якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна крамниці... Давайте обговоримо, хто що відчув та пережив.

Вправа «Відчуття потоку»

Ведучий: “У кожного з вас були в житті моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобається, від чого ви отримували задоволення. Давайте спробуємо виявити, що ви відчували в ті моменти. Для цього візьміть свої робочі альбоми. Згадайте один-два таких випадки. Спробуйте мислено перенестися у той час. Переживіть цю подію так, ніби ви зараз знаходитесь в ній... А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які ви тоді переживали. Пишіть їх так, як вони вам спадають на думку, особливо не задумуючись над ними. Давайте тепер я на листі (А3) буду записувати ті почуття, які ви мені по черзі будете називати. Для чого ми це робили? Дослідник Міхал Чікзентміхалі проводив аналогічні дослідження з обдарованими людьми (спортсменами, вченими, художниками), і встановив, що

для внутрішньо мотивованої діяльності характерний певний комплекс почуттів, названий ним “ПОТІК” (the FLOW):

- відчуття повної (розумової та фізичної) включеності у діяльність;
- повна концентрація уваги, думок, почуттів на справі;
- ясне усвідомлення мети діяльності;
- чітке усвідомлення того, наскільки вдало виконуєш свою роботу;
- відсутність тривоги з приводу можливої невдачі, помилки;
- відчуття суб’єктивної зупинки часу;
- втрата звичного відчуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення.
- відчуття суб’єктивної зупинки часу;
- втрата звичного відчуття чіткого усвідомлення себе і свого оточення.

Вправа «Рефлексія»

Кожному учаснику пропонується висловитися щодо почутого та побаченого. Виразити отримані почуття та емоції.

Заняття 4

Мета: розвиток соціальних здібностей, соціального інтелекту та емоційної стійкості.

Вправа «Знайомство»

Повідомлення теми й коротке обґрунтування. Міні-діалог «Айсберг»: Що ви ДУМАЄТЕ, як себе ПОЧУВАЄ тренер? (Хоча емоції і інтелект зазвичай протиставляються, насправді вони взаємопов’язані, переплетені і дуже часто тісно взаємодіють).

Вправа «Яка/який я?»

На чистому листі паперу напишіть три якості, які ви вважаєте вас найкраще і найліпше характеризують, або найяскравіше. За наступні п’ять хвилин – завдання підійти до якнайбільшої кількості людей і поставити запитання: «Яка/який я?» і бажано зафіксувати цю відповідь на папері.

Наступний крок – визначити, що відчуваєте після обміну питаннями й отриманням відповіді, оскільки усвідомлення власних емоцій починається після

самоусвідомлення. Дайте відповіді на запитання. Чи були названі у відповідях якості, які співпали з раніше вами записаними?

Вправа «Рефреймінг»

В основу покладено метод, який дозволяє змінити точку зору людини на іншу, навіть протилежну (зміна рамки сприйняття). Знайти в ситуації іншу сторону, більш позитивну. Наприклад, проходячи тренінг в ті дні, коли можна було працювати і заробляти, люди думають: «Замість того, щоб заробляти гроші, ми зараз витрачаємо час на навчання». Рефреймінг: «Те, чого ми навчимося, дозволить нам надалі більше заробляти». Інший приклад:

«Зараз ми впроваджуємо нові технології, і це вимагає багато часу». Рефреймінг: «Ми зараз забезпечуємо собі великий часовий виграш на майбутнє». Відзначивши негатив, знайти вигоду, користь, позитив, використовуючи сполучник «проте». Зроблена помилка – проте тепер точно відомо, чого не варто робити на майбутнє. Дійсно, зараз дуже напружена робота – проте вона дозволить виконати план. Неприємна в спілкуванні людина – проте розумна, й у неї багато чому можна навчитися.

Завдання. Об'єднайтеся у пари. Отримайте підказки (кейси) фраз (емоцій / ситуацій), які ви будете аналізувати. Для зручності – розділіть лист паперу

на дві частини. В першій колонці фіксуйте ситуацію у її негативному вигляді. У другій – із застосуванням сполучника «проте».

Приклади: я знову запізнилась на зустріч, він загубив гаманець, ваш розслаблений стиль роботи не відповідає стилю роботи компанії, я все виконую занадто повільно, він весь час роздратований і кудись спішить тощо.

Які позитивні наслідки з ситуації для вас? У чому конструктивний урок? У чому цінність для усіх людей чи усього світу? Відслідкуйте емоції, які ви відчували виконуючи цю вправу.

5. Завершення тренінгу

- Підбиття підсумків. Систематизація отриманих знань і навичок учасників тренінгу.

- Складання учасниками індивідуальних робочих планів на тиждень, місяць для закріплення матеріалу і вбудовування отриманих навичок у подальшу роботу.

Вправа «Рефлексія»

Кожному учаснику пропонується висловитися щодо почутого та побаченого. Виразити отримані почуття та емоції.