

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В.ЛОМОНОСОВА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

На правах рукописи

Иванова Светлана Александровна

**Особенности проявления склонности
к откладыванию выполнения задач
в различных видах профессиональной
деятельности**

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика
(психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук, доцент
член-корреспондент РАО
Барabanщикова Валентина Владимировна

Москва – 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СКЛОННОСТИ К ОТКЛАДЫВАНИЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ (ПРОКРАСТИНАЦИИ) В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ	16
Раздел 1.1. Содержание понятия склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), его отличие от явлений подобного рода.....	16
Раздел 1.2. Различные взгляды на природу склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в отечественных и зарубежных исследованиях	22
1.2.1. Изучение предикторов и механизмов проявления склонности откладыванию выполнения задач (прокрастинации).....	к 23
1.2.1.1. Взаимосвязь склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и личностных особенностей человека	24
1.2.1.2. Роль мотивации в проявлении склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).....	27
1.2.1.3. Когнитивные аспекты проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).....	29
1.2.1.4. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) как нарушение регуляторной сферы личности.....	31
1.2.2. Влияние ситуативных факторов на проявление склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	38
1.2.3. Особенности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), обусловленные различными социально-демографическими характеристиками.....	40
Раздел 1.3. Последствия проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	42
Раздел 1.4. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в различных сферах человеческой деятельности. Особенности ее проявления в профессиональной среде	48

Раздел 1.5. Обобщающие выводы по результатам теоретического анализа исследований склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), проведенного в Главе 1.....	54
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	57
Раздел 2.1. Постановка проблемы, целей, задач и гипотез исследования.....	57
Раздел 2.2. Процедуры обработки и схема анализа данных	59
Раздел 2.3. Профессионально-демографические характеристики обследуемых ...	61
Раздел 2.4. Психодиагностические методики и показатели.....	65
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СКЛОННОСТИ К ОТКЛАДЫВАНИЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ (ПРОКРАСТИНАЦИИ) У ПРОФЕССИОНАЛОВ	75
Раздел 3.1. Психологические особенности сотрудников с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	75
3.1.1. Различия в социально-демографических характеристиках респондентов с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	77
3.1.2. Различия в личностных особенностях и интеллектуальных способностях респондентов с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	77
3.1.3. Различия в специфике мотивационной сферы в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) ..	78
3.1.4. Различия в уровне переживания и качественных характеристиках профессионального стресса в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	79
3.1.5. Различия в предпочитаемых копинг-стратегиях в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации)	85
Раздел 3.2. Особенности взаимосвязей психологических особенностей сотрудников с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	91
Раздел 3.3. Психологические предикторы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	95

Раздел 3.4. Модель взаимосвязи психологических особенностей сотрудников с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	101
Раздел 3.5. Основные выводы по Главе 3: психологические предикторы проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов	105
ГЛАВА 4. ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ СКЛОННОСТИ К ОТКЛАДЫВАНИЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ (ПРОКРАСТИНАЦИИ) У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП	108
Раздел 4.1. Психологические особенности представителей различных профессиональных групп с разным уровнем склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	108
Раздел 4.2. Профессионально обусловленные особенности причин и последствий переживания профессионального стресса, копинг-стратегий совладания с ним у сотрудников с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	121
Раздел 4.3. Психологические предикторы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных профессиональных групп	128
Раздел 4.4. Основные выводы по Главе 4: особенности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных профессиональных групп	130
ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ	133
Список литературы	138
ПРИЛОЖЕНИЯ	161
<i>Приложение 1. Социально-демографические характеристики респондентов, продемонстрировавших высокий уровень социальной желательности.....</i>	<i>162</i>
<i>Приложение 2. Перечень профессий респондентов, принимавших участие в исследовании.....</i>	<i>163</i>
<i>Приложение 3. Результаты проверки выборки на нормальность распределения ...</i>	<i>169</i>

<i>Приложение 4. Значение H-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по уровню выраженности личностных особенностей и когнитивных способностей сотрудников.....</i>	<i>172</i>
<i>Приложение 5. Социально-демографические характеристики дополнительной выборки, используемой для проверки регрессионной модели</i>	<i>173</i>

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Высокая динамика изменений, низкая предсказуемость траектории развития социальных и экономических процессов, изменение характера и скорости коммуникаций – все это лишь небольшая часть характеристик состояния современного российского общества, которые коренным образом меняют условия функционирования организаций и отдельных профессионалов. Существенное влияние на привычные формы и методы организации трудового процесса оказала ситуация, связанная с необходимостью подстраиваться к новым реалиям, в которых оказалось общество в ситуации ковидных ограничений (Зинченко, Моросанова, Бондаренко, 2021; Крюкова, Силина, Говоркова и др., 2021; Нестик, 2021). Дистанционная форма работы, при которой сотрудники исполняют обязанности вне рабочего пространства, а процесс коммуникаций осуществляется посредством цифровых технологий, стала в этот период не просто экзотическим вариантом организации труда, встречающимся в отдельных сферах деятельности, а массовым явлением, за которым последовала перестройка всех внутренних процессов в организации (Гурова И.М., 2020; Ишмуратова, 2021; Широкая, Жукова, 2021).

Еще более серьезные вызовы появились с началом в стране специальной военной операции. Глобальные изменения коснулись всех отраслей народного хозяйства, в том числе сферы промышленности и военного сектора (Гладких, Филиппова 2023). Необходимость перестройки технологий производства продукции в связи с введением санкций, поиска новых рынков сбыта продукции, уход из страны крупнейших поставщиков систем автоматизации, высокая волатильность рынка – это всего лишь небольшой перечень задач, оперативное решение которых стало условием выживания для многих организаций. Так, по данным ежегодного социологического исследования, реализуемого Школой управления «Сколково», в 2022 году 36% компаний, принявших участие в опросе, указали на то, что находятся в активной фазе трансформации и адаптации к изменениям. Кроме этого, 58% обозначили в качестве основного приоритета своей деятельности на ближайший год – повышение операционной эффективности, а в качестве приоритета в обучении своих сотрудников у 62% компаний выступает необходимость «обучения и развития сотрудников под новые вызовы» (Как изменится

рынок корпоративного обучения... (2022). В таких условиях особое значение приобретает фактор времени, в первую очередь, скорость реагирования на происходящие изменения.

Вместе с тем деятельность современных компаний продолжает оставаться строго регламентированным процессом, как с точки зрения законодательного регулирования в виде наличия четких сроков исчисления и уплаты налогов, предоставления различного вида отчетности, сроков выплаты заработной платы работникам и т.д., так и с точки зрения запроса рынка, когда соблюдение сроков исполнения контрактных обязательств, умение гибко реагировать на происходящие изменения без ущерба для потребителя становятся определяющими факторами в конкурентной борьбе, которые дают ощутимые преимущества в схватке за потенциального заказчика.

¹Руководство организаций, хорошо понимая значимость эффективного использования времени, старается создать все возможные внутренние условия и научить своих сотрудников инструментам, позволяющим обеспечить высокий уровень результативности их работы, выполнения задач без падения качества и в установленный срок. Отсюда следует большая популярность различного рода практических технологий управления эффективностью труда, таких как, управление по целям, системы управления качеством, ключевые показатели результативности, проектный менеджмент и многие другие (Ерохина, 2011; Овчинников, 2013; Пелевин, Цудиков, 2022; Шумчук, 2010). Кроме этого, растет востребованность различных корпоративных обучающих программ, направленных на развитие у сотрудников навыков управления рабочим временем, так называемого «тайм-менеджмента» (Джаппарова, 2020; Руденская, Занин, 2021; Сими́на, Залыгина, 2018). Как правило, в рамках данных краткосрочных программ обучения сотрудников знакомят с различными практическими инструментами планирования рабочего дня, расстановки приоритетов в рабочих задачах в соответствии с целями, поиска резервов времени и т.п., затрагивающими лишь поведенческий уровень. При этом упускаются из виду психологические особенности человека, часто препятствующие эффективному применению предложенных практических инструментов, снижая результативность или сводя к нулю все усилия, затраченные в ходе обучения. Важное место среди подобных психологических факторов занимает склонность человека к

¹ Барабанщикова, В.В. Структурные особенности проявления склонности к прокрастинации у сотрудников российской организации / В.В. Барабанщикова, С.А. Иванова // Экспериментальная психология. – 2018. – Т. 11. – №2. – С.130-148. (1,3 п.л./0,7 п.л.)

откладыванию выполнения важных и срочных задач, или, используя зарубежную терминологию, склонность к прокрастинации (далее по тексту – склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), склонность к откладыванию задач, склонность к откладыванию). Данная склонность проявляется в виде систематического откладывания человеком на более поздний срок выполнения срочных и важных дел или принятия решений, которые осознаются им как таковые, что приводит к ухудшению ситуации или результата деятельности и сопровождается негативными эмоциональными переживаниями (Lay, 1986; Steel, 2007; Tuckman, 1991). Учитывая большую распространенность данного явления в современном обществе (Барабанщикова, Марусанова, 2016; Ковылин, 2013; Gura, 2008; Kachgal, Hansen, Nutter, 2001), высокая степень выраженности проявления подобной склонности у сотрудников, с одной стороны, представляет собой серьезную угрозу для результативности организации, с другой стороны, снижает удовлетворенность сотрудников своей профессиональной деятельностью, что, в конечном итоге, оказывает негативное влияние на психологическое благополучие профессионала (Киселева, 2014; Руднова, 2018; Chernwan, Downey, 2014).

В контексте всего вышесказанного, понимание психологической сути данного явления, специфики его проявления в среде взрослых, работающих людей, выявление факторов, оказывающих влияние на особенности проявления и уровень выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), становятся актуальными вопросами, решение которых позволит выработать превентивные меры по выявлению групп риска среди сотрудников и спланировать своевременные мероприятия по снижению влияния данной особенности на результат работы команды и психологическое благополучие ее членов.

²Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) имеет богатую историю изучения. Основной пик популярности данной темы в западном научном сообществе пришелся на 70-80-е гг. XX в. С тех пор был накоплен большой исследовательский материал и диагностический инструментарий, не потерявший актуальности до настоящего времени (Burka, Yuen, 2008; Ellis, Knaus, 1979; Ferrari, 1990; Lay, 1986; McCown, Petzel, Rupert, 1987; Steel, 2007; Tuckman, 1991). В последние годы, в

² Барабанщикова, В.В. Структурные особенности проявления склонности к прокрастинации у сотрудников российской организации / В.В. Барабанщикова, С.А. Иванова // Экспериментальная психология. – 2018. – Т. 11. – №2. – С.130-148. (1,3 п.л./0,7 п.л.)

силу возросшей востребованности этой тематики, в России также появились научные исследования данного феномена среди отечественных психологов (Барабанщикова, Иванова, 2016; Барабанщикова, Иванова, 2017; Барабанщикова, Каминская, 2013; Барабанщикова, Марусанова, 2016; Барабанщикова, Останина, Климова, 2015; Бояринов, Губайдулина, Новикова и др., 2022; Быкова, 2013; Варваричева, 2010; Зверева, 2016; Зверева, Ениколопов, Олейчик, 2015; Мохова, Неврюев; 2013).

К настоящему моменту исследователями не сформирована единая точка зрения на психологическую природу прокрастинации, которая может пониматься разными авторами как свойство личности (Burka, Yuen, 1983; Ellis, Knaus, 1983; Lee, Kelly, Edwards, 2006; Milgram, Tenne, 2000; Steel, 2007; Tibbett, Ferrari, 2015), как результат когнитивных искажений (Ellis, Knaus, 1979; Gustavson, Miyake, Hewitt, 2015), как недостаток мотивации в ситуации, когда польза от выполнения задачи до конца оценивается как невысокая (Ariely, Wertenbroch, 2002; Chu, Choi, 2005; Steel, Konig, 2006), как ситуативное поведение под влиянием внешних факторов (Ferrari, 1990; Solomon, Rothblum, 1986) и т.д. В последнее время стало появляться все больше исследований, в которых склонность к откладыванию задач связывается с особенностями регуляторной сферы человека (Барабанщикова, Марусанова, 2016; Быкова, 2010; Жданова, 2019; Ивутина. Шуракова, 2013; Костромина, 2010; Курденко, 2019; Руднова, 2018; Симатова, 2019; Солянин, Лингурарь, 2017; Сибирцева, 2016; Kandemir, 2014), что позволяет рассмотреть механизм ее проявления с позиций концепции осознанной саморегуляции произвольной активности (Конопкин, 1995; Конопкин, 2011, Моросанова, 2011), а также положений структурно-интегративного подхода к анализу функциональных состояний человека (Леонова, 2007; Леонова, Кузнецова, 2019).

³Отсутствие единой точки зрения на природу явления не позволяет четко разграничить близкие по внешним, поведенческим проявлениям понятия, такие как склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), лень, отсутствие силы воли, незрелость организационных навыков, «бунт» против установленных правил и т.д. (Ковылин, 2013). Это приводит к смешиванию разных по своей психологической сути

³ Барабанщикова, В.В. Структурные особенности проявления склонности к прокрастинации у сотрудников российской организации / В.В. Барабанщикова, С.А. Иванова // Экспериментальная психология. – 2018. – Т. 11. – №2. – С.130-148. (1,3 п.л./0,7 п.л.)

явлений в рамках одного понятия, что вносит еще большую путаницу в определение границ предмета исследования.

Кроме этого, недостаточно подробно изучены особенности проявления склонности среди категории взрослых работающих людей в России (Барабанщикова, Марусанова, 2016). При этом большое количество исследований посвящено учебной деятельности в студенческой среде (Бояринов, Губайдулина, Новикова и др., 2022; Виндекер, Останина, 2016; Гаранян, Андрусенко, Хломов, 2009; Дементий, Карловская, 2013; Ивутина, Шуракова, 2013; Карловская, Баранова, 2008; Ларских, Матюхина, 2015; Мохова, Неврюев, 2013; Шемякина, 2013).

Таким образом, высокий практический интерес со стороны современных организаций, наряду с недостаточной проработанностью данной темы на выборке профессионалов в России, повышает актуальность изучения склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в рамках предметной области современной психологии труда.

Основной **целью** исследования стало выявление психологических предикторов склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и особенностей ее проявления в различных видах профессиональной деятельности.

В качестве **объекта исследования** выступила склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных видов профессиональной деятельности.

Предмет исследования: особенности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных видов профессиональной деятельности.

В качестве **гипотез** нашего исследования можно выделить следующие:

1. Существуют устойчивые психологические предикторы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), не зависящие от социально-демографических характеристик респондентов и их принадлежности к определенному виду профессиональной деятельности.

2. Существуют различия в выраженности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у сотрудников, являющихся представителями различных видов профессиональной деятельности.

3. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) вносит вклад в снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью у профессионалов.

Основные задачи исследования:

1. Провести анализ отечественных и зарубежных теоретических подходов к изучению склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), а также уточнить понятийный аппарат изучаемого феномена, в том числе в отношении взрослого работающего человека.

2. Выявить психологические предикторы проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) среди социально-демографических характеристик, личностных особенностей, особенностей интеллектуальной и мотивационной сфер, характеристик переживаемого профессионального стресса и стратегий его преодоления у профессионалов.

3. Разработать и обосновать модель, позволяющую прогнозировать уровень выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов, а также определить характер взаимосвязи данной склонности с удовлетворенностью профессиональной деятельностью.

4. Выявить психологическую специфику проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) среди представителей различных видов профессиональной деятельности.

5. Выявить и проанализировать различия в удовлетворенности профессиональной деятельностью сотрудников с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).

В качестве **теоретико-методологической основы** исследования выступили положения психологической теории деятельности (Леонтьев, 1975), положения системно-деятельностного подхода (Ломов, 1991), подходы к изучению осознанной саморегуляции произвольной активности и состояний человека (Анохин, 1973; Конопкин, 1995; Конопкин, 2011; Моросанова, 2001; Моросанова, 2011; Дикая, 2003; Обознов, 2003; Бодров, 2006; Прохоров, 1998), структурно-интегративный подход к оценке и регуляции функциональных состояний человека (Леонова, 2007; Кузнецова, 2004), принципы психологического анализа профессиональной деятельности в различных видах труда (Иванова, 2003; Иванова, 2006; Кабаченко, 2003; Климов, 1995).

В качестве **методов исследования** применялись: сравнительный анализ результатов отечественных и зарубежных публикаций, посвященных изучаемому феномену; компьютеризированное тестирование респондентов с использованием психодиагностических методик, в том числе Шкала общей прокрастинации Б. Такмана, в адаптации Т.Л. Крюковой (Крюкова, 2010), личностный опросник «11 личностных факторов», методика «Структура трудовой мотивации», «Тест интеллектуального потенциала», разработанные под руководством А.Г. Шмелева (Горбачев, Науменко, Одинцова и др., 2006; Зеличенко, Шмелев, 1987), опросник «Индивидуальная диагностика и коррекция профессионального стресса» А.Б. Леоновой (Леонова, 2007), методика «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла, в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой (Водопьянова, 2009), Опросник компонентов удовлетворенности трудом Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой, Е.Н. Осина (Иванова, Рассказова, Осин, 2012), методика оценки субъективно важных характеристик деятельности Р. Хакмана и Г. Олдхэма, в русскоязычной адаптации А.Б. Леоновой (Леонова, 2000), а также методы профессиографического анализа деятельности. Статистическая обработка полученных данных включает вычисление описательных статистик, применение непараметрических методов сравнения с использованием Н-критерия Краскела-Уоллеса, корреляционного анализа с подсчетом коэффициента корреляции Спирмена, включая построение корреляционных плеяд, регрессионного анализа, метода моделирования структурными уравнениями (построение модели путей). Обработка осуществлялась при помощи статистического пакета IBM SPSS Statistics версия 22, IBM SPSS AMOS версия 19.

Научная новизна полученных результатов:

1. Впервые обобщены критерии выделения склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), позволяющие отделить данный феномен от других явлений, проявляющихся в поведении человека сходным образом и касающихся поведенческих, когнитивных, мотивационных и эмоциональных аспектов.

2. Впервые определено и теоретически обосновано избыточное феноменологическое поле психологических характеристик, потенциально связанных со склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинацией), включающее в себя социально-демографические характеристики, личностные особенности, особенности мотивационной и интеллектуальной сферы, переживания профессионального стресса,

преобладающих копинг-стратегий, а также удовлетворенность профессиональной деятельностью.

3. Теоретически обоснована и впервые апробирована модель, позволяющая прогнозировать уровень выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов на основе значимых предикторов ее проявления, включающих в себя особенности переживания профессионального стресса и преобладающих копинг-стратегий совладания с ним. При этом установлено, что личностные особенности, особенности мотивационной и интеллектуальной сфер, социально-демографические характеристики не являются предикторами склонности к откладыванию выполнения задач, а снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью является следствием проявления данной склонности.

4. Впервые определена профессиональная специфика проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных видов профессиональной деятельности на примере представителей трех профессиональных групп, включающих в себя инженерно-производственные, финансово-экономические и военные профессии. Выявлены устойчивые связи склонности к откладыванию задач с уровнем выраженности профессионального стресса и неконструктивными копинг-стратегиями в исследуемой выборке, а также различия в симптомах профессионального стресса, характеризующие особенности его переживания представителями различных профессиональных групп.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в концептуализации понятия склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в терминологическом поле теории осознанной саморегуляции произвольной активности человека О.А. Конопкина и структурно-интегративного подхода к оценке функциональных состояний А.Б. Леоновой, что позволило операционализировать его в модели структуры взаимосвязей психологических особенностей переживания профессионального стресса и предпочитаемых копинг-стратегий совладания с ним как предикторов проявления склонности у работающих специалистов, выделив профессионально специфичные предикторы для представителей различных видов труда.

Практическая значимость результатов исследования состоит в возможности их использования, в частности, регрессионной модели, в прогнозировании уровня

выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) на основе оценки выявленных психологических предикторов, что позволяет определить уровень выраженности склонности у профессионалов косвенным путем, максимально избежав социальную желательность в ответах респондентов. В дальнейшем данные прогнозные значения склонности к откладыванию могут быть использованы при принятии кадровых решений в организации, в том числе расстановки на должности и распределении задач, формировании рабочих коллективов, расчета потенциальных рисков срыва сроков выполнения планов, а также полученные результаты могут учитываться при разработке программ обучения навыкам совладания со стрессовыми ситуациями в профессиональной деятельности.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечена детальной теоретической проработкой проблемы особенностей проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов; разнообразием и взаимодополняемостью методов исследования и процедур обработки данных, подобранных с учетом цели и задач исследования, создания условий проведения исследования, позволяющих минимизировать уровень социальной желательности ответов. Объем выборки является репрезентативным, включает в себя 263 представителя трех профессиональных групп, что позволяет использовать разнообразные способы статистического анализа данных.

Апробация результатов исследования. Результаты обсуждались в лаборатории психологии труда МГУ имени М.В.Ломоносова (2019), на кафедре психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова (2023). Результаты исследования представлены на научных конференциях и конгрессах: XXXI Международном психологическом конгрессе (Иокогама, Япония, 2016); IV Международной научной конференции «Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие» (Кострома, 2016); XVI Европейском психологическом конгрессе (Москва, 2019); Европейском конгрессе по психиатрии (Мадрид, Испания, 2020).

Положения, выносимые на защиту:

1. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинация) может пониматься как добровольное, систематическое отсрочивание выполнения важных и срочных действий, осознаваемых человеком как таковые, вопреки высокой личной

заинтересованности в результате и несмотря на возникающие негативные эмоции, сопровождающие процесс откладывания.

2. Значимыми устойчивыми предикторами проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов выступают следующие особенности регуляторной сферы человека: наличие выраженной хронической симптоматики профессионального стресса, а также предпочтение такой неконструктивной копинг-стратегии совладания с ним, как избегание.

3. Такие социально-демографические характеристики как пол, возраст, стаж работы, профессиональная принадлежность респондентов, а также их личностные особенности (согласно детализированному варианту пятифакторной модели личности), особенности мотивационной сферы и интеллектуальные способности не являются предикторами проявления склонности к откладыванию задач в изучаемой выборке.

4. Наряду с предпочтением копинг-стратегии избегания в качестве устойчивого предиктора проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), существуют профессионально обусловленные предикторы из числа симптомов профессионального стресса у представителей различных видов профессиональной деятельности: для представителей военных и инженерно-производственных профессий – астенические проявления; для представителей финансово-экономических профессий – агрессивные реакции как типичная форма реагирования на стресс.

5. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов снижает уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа включает в себя введение, 4 главы, заключение, список литературы, 5 приложений. Основной текст составляет 160 страниц. В работе содержится 16 рисунков и 38 таблиц. Список использованной литературы включает 237 источников, в том числе 96 на иностранных языках.

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СКЛОННОСТИ К ОТКЛАДЫВАНИЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ (ПРОКРАСТИНАЦИИ) В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

Раздел 1.1. Содержание понятия склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), его отличие от явлений подобного рода

Прежде чем перейти к рассмотрению психологических особенностей проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в профессиональной среде необходимо более четко очертить границы самого предмета исследования.

Изучение склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в рамках психологического знания началось зарубежом, где в 70-ых годах XX века в научный обиход был введен термин «прокрастинация». Данный термин состоит из двух частей – приставки «про», означающей движение вперед, и слова «crastinus», в дословном переводе с латинского языка означающего «завтрашний» (Ferrari, Johnson, McCown, 1995; Steel, 2007).

⁴В Древнем Риме слово «прокрастинация» использовали в военной терминологии для обозначения откладывания решения с целью демонстрации выдержки в военном конфликте. В Оксфордском словаре английского языка можно найти упоминание данного слова в работе, относящейся к 1548 г., в контексте «проинформированный с задержкой» или «мудро проявленная выдержка» (Ferrari, Johnson, McCown, 1995, с. 4). Начиная с периода промышленной революции XIX в., данный термин приобрел негативную окраску. Некоторые ученые (Milgram, Gehrman, Keinan, 1992) считают, что негативное отношение к прокрастинации появилось в индустриально развитых странах одновременно с возникновением новых ценностей в обществе, таких, как ориентация на результат, скорость реакции на изменения, необходимость быть точным и пунктуальным, т.е. когда наряду с возрастающим темпом жизни синонимом жизненного успеха стало достижение поставленных целей даже ценой собственного здоровья (Купер, Маршал, 1995). Эта точка зрения является дискуссионной, поскольку часть ученых признают существование проблемы прокрастинации со времен появления человеческого общества,

⁴ Барабанщикова, В.В. Влияние организационно-личностных факторов на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников современной организации / В.В. Барабанщикова, С.А. Иванова // Экспериментальная психология. – 2016. – Т. 9, № 1. – С. 95-111. (1,2 п.л./0,4 п.л.)

находя отрывочные сведения, подтверждающие этот факт, в работах философов Античной и Древнеегипетской цивилизаций (Steel, 2007). Одним из первых упоминаний термина «прокрастинация» в научном контексте является его использование в книге П. Рингенбаха в 1971 г., которая по результатам расследования М. Аиткен (1982 г.), представляет собой так и не изданный труд (Steel, 2007). Начиная с этого периода, популярность и широта применения термина «прокрастинация» растут с каждым годом. Мода на использование этого термина привела к тому, что часто можно встретить его применение не только для обозначения конкретного психологического феномена, но и для объяснения большого числа явлений, различных по своей психологической природе, но имеющих сходные поведенческие проявления. Среди подобных явлений, в бытовом понимании отождествляемых с прокрастинацией, можно встретить: лень, «выученную беспомощность», неразвитость волевых механизмов, различные когнитивные нарушения, закрепленные стратегии поведения или «привычки» (Калинина, Кудачкин, 2016), устойчивые личностные диспозиции, формы копинг-стратегий, неразвитость организационных навыков, «бунт» против установленных норм и правил, эмоциональные расстройства, сознательный выбор в ситуации неоднозначности выгоды от завершения задачи и многие другие. Отсутствие четких критериев разграничения данных явлений вносит терминологическую путаницу и затрудняет научную операционализацию понятия.

В русскоязычных исследованиях часто используют кальку с английского языка, но, вместе с тем, существует ряд отечественных исследователей, которые предлагают использовать русскоязычные альтернативы для обозначения данного феномена (Чевренеди, 2016), наиболее популярная среди которых – склонность к откладыванию выполнения задач. Для решения задач нашего исследования, для конкретизации изучаемого явления, исключения его понимания в широком смысле и смешивания со сходными феноменами, что неизбежно приводит к размыванию границ предмета исследования, мы остановимся на его обозначении термином «склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)» (далее по тексту – склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), склонность к откладыванию задач, склонность к откладыванию, склонность, прокрастинация).

Большинство определений, которые даются как западными, так и отечественными исследователям для объяснения склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), включают в себя по большей части поведенческие аспекты.

Так, Н. Милграмом были выделены четыре компонента прокрастинации, которая понималась им как систематическое поведение по откладыванию выполнения задачи, воспринимаемой человеком в качестве важной, что в итоге приводит к ухудшению результата и эмоционального состояния (Ferrari, Johnson, McCown, 1995).

К. Лей под прокрастинацией понимает добровольное, иррациональное откладывание намеченных действий, невзирая на то, что это дорого обойдется или будет иметь негативный эффект для личности (Lay, 1986).

П. Стил пишет о прокрастинации как о добровольном откладывании субъектом запланированных дел, несмотря на ожидаемые негативные последствия из-за задержки (Steel, 2007).

На основании данных определений достаточно сложно выявить, чем концептуально отличается явление склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), например, от лени или выученной беспомощности. В связи с этим возникает потребность выделения четких критериев, являющихся специфичными для изучаемого феномена.

Большинство исследователей сходятся в том, что, говоря о склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), подразумевается:

во-первых, добровольное, систематическое откладывание «на потом» выполнения задач, при сохранении способности к активному реагированию на ситуацию (Ferrari, Johnson, McCown, 1995; Lay, 1986; Steel, 2007). Данные характеристики отражают *поведенческие аспекты* феномена;

во-вторых, с точки зрения *когнитивных аспектов*, склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), характеризуется тем, что человек, который ей подвержен, четко понимает, какая задача стоит перед ним, какие существуют возможные варианты ее решения и какие негативные последствия будут сопровождать его промедление или бездействие. Часто данный критерий исследователи называют *осознанностью* (Steel, 2007);

в-третьих, для человека, подверженного склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), характерен разрыв между намерением и действием, т.е.,

несмотря на высокую *мотивацию* выполнить поставленную задачу, он не переходит к активным действиям (Chowdhury, Pychyl, 2018);

в-четвертых, характеризуя *эмоциональный аспект* феномена, абсолютное большинство исследователей показывают, что процесс откладывания сопровождается негативными эмоциональными переживаниями или эмоциональным дискомфортом (Мохова, Неврюев, 2013; Ferrari, Johnson, McCown, 1995; Lay, 1986; Steel, 2007).

Выделение вышеперечисленных критериев позволяет на их основе разграничить между собой ряд сходных явлений (Таблица 1).

Таблица 1.

Сравнительный анализ психологических феноменов, проявляющихся сходным со склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) образом

Аспекты	Критерий	Склонность к откладыванию задач	Лень	Выученная беспомощность	«Активная прокрастинация»
Поведенческий	Добровольность	+	+	+	+
	Системность	+	+	+	-
	Сохранена способность к активному реагированию	+	+	-	+
Когнитивный	Понимание поставленной задачи	+	+	-	+
	Понимание возможных вариантов решения	+	+	-	+
	Понимание возможных негативных последствий	+	+	+	+
Мотивационный	Наличие мотивации выполнить задачу	+	-	-	-
Эмоциональный	Негативные эмоциональные переживания	+	-	+	-

Наиболее часто, как в научных исследованиях, так и в бытовом контексте, можно встретить отождествление склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с таким психологическим явлением как *лень* (Варваричева, 2007; Коновалова, Чеджемов, 2019; Курденко, 2019). Действительно, в поведении данные

феномены часто проявляются схожим образом, т.е. человек в обоих случаях понимает то, какое действие требует безотлагательного выполнения, представляет себе возможные пути его выполнения, негативные последствия своего промедления, при этом у него сохранена способность к активному реагированию, но он, вопреки здравому смыслу, всячески отсрочивает его выполнение. Некоторые исследователи считают, что склонность к откладыванию и лень являются защитными механизмами психики, защищающие человека от стресса. Отличительными особенностями проявления лени является то, что человек не обладает мотивацией к данному действию, как в случае со склонностью к откладыванию, и не испытывает отрицательных эмоций от своего бездействия, скорее наоборот, получает удовольствие от процесса откладывания (Ильин, 2011; Коновалова, Чеджемов, 2019; Курденко, 2019; Чеврениди, 2016).

В качестве еще одного психологического феномена, который по своим поведенческим проявлениям может быть ошибочно отождествлен со склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинацией), следует назвать *выученную беспомощность*. Данное явление определяется как нарушение мотивации, формируемое опытом неконтролируемости каких-либо событий, т.е. независимости результата действия от прилагаемых усилий, который легко переносится человеком на другие ситуации (Ильин, 2011; Seligman, 1975). Кроме этого, в работах некоторых ученых выученная беспомощность определяется как неспособность к активным действиям в ситуациях фрустрации или стресса, сопряженная со сложностью постановки цели и её достижения (Забелина, 2008; Циринг, 2010; Яцухина, 2015). Таким образом, у людей, страдающих выученной беспомощностью, в противопоставление людям, склонным к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), отсутствует мотивация к действию, в виду неуверенности в достижении успешного результата, в результате чего формируется неспособность к нормальному разворачиванию процессов произвольной активности. При этом понимание негативных последствий собственного бездействия и отрицательные эмоции, сопровождающие данный процесс, сохраняются в обоих случаях.

Отдельного внимания требует различие склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и так называемой «*активной прокрастинации*» – осознанной стратегии поведения, проявляющейся в виде желания испытать «острые» ощущения от приближения срока завершения работы (Chu, Choi, 2005).

Дифференциация этих двух феноменов в настоящее время носит дискуссионный характер среди исследователей. Часто осознанное промедление с целью испытать «острые» ощущения от приближающихся сроков завершения работы в виде нагнетающегося напряжения, при мобилизации внутренних ресурсов и психических процессов (Ильин, 2011), выделяют в качестве одной из разновидностей склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), свойственной «активным» (Chu, Choi, 2005; Chu, Moran, 2009; Ferrari, 1990) или, согласно типологии Феррари, «возбуждаемым» прокрастинаторам (Ferrari, Johnson, McCown, 1995). В отличие от «пассивных» прокрастинаторов и не склонных к прокрастинации людей, «активные» прокрастинаторы в большей степени ориентированы на целевое использование времени, контроль за временем, уверены в собственной эффективности, обладают внешней мотивацией, склонны использовать конструктивные, ориентированные на задачу копинг-стратегии в стрессовых ситуациях и, как следствие, имеют меньший уровень стресса (Chu, Choi, 2005). Данная точка зрения критикуется частью исследователей этого феномена. Так, Т. Пичил с соавторами, провел специальное исследование, в результате которого получены данные, свидетельствующие о том, что «активная прокрастинация» – это явление, имеющее природу, отличную от феномена склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации). Согласно данному исследованию «активная прокрастинация» уже на уровне семантического анализа не может быть отнесена к феномену склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), так как не соответствует его определяющим характеристикам, в частности не сопровождается разрывом между намерением и действием, а также негативными переживаниями. Кроме этого, такого рода откладывание может не носить системного характера в виду полной подконтрольности человеку (Chowdhury, Pychyl, 2018; Haghbin, Pychyl, 2015). В нашем исследовании мы придерживаемся точки зрения второй группы исследователей, согласно которой, «активная прокрастинация» является примером смешения в одном понятии разных по своей природе явлений, требующих разграничения и самостоятельного изучения.

В той же логике могут быть рассмотрены и другие психологические феномены, в отношении которых возникает предположение о возможной тождественности с феноменом склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).

Таким образом, в рамках нашей работы под *склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинацией)* мы понимаем добровольное, систематическое отсрочивание выполнения важных и срочных действий, осознаваемых человеком как таковые, вопреки высокой личной заинтересованности в результате и несмотря на возникающие негативные эмоции, сопровождающие процесс откладывания. При этом склонность к откладыванию не является следствием каких-либо психофизиологических нарушений (Зверева, 2016) и может проявляться в различных видах произвольной активности человека, в том числе при выполнении широкого круга бытовых, профессиональных, учебных задач или принятия решений.

Раздел 1.2. Различные взгляды на природу склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в отечественных и зарубежных исследованиях

Начиная с исследований Н. Милграма, считающегося первым ученым, подвергшим феномен склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) системному изучению, и до настоящего времени, в научном сообществе не сформировано единого взгляда на природу данного феномена (Слободянюк, Чебаненко, 2022; Чернышова, 2016; Milgram, Gehrman, Keinan, 1992; Steel, 2007). За несколько десятков лет исследований в попытке решить эту проблему было выдвинуто большое количество гипотез в рамках различных психологических направлений – психоанализа, гуманистического направления, бихевиоризма и когнитивной психологии (Ковылин, 2013; Ferrari, Johnson, McCown, 1995). В частности, склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинацию) рассматривали как личностную черту, как состояние, как процесс, как поведенческую реакцию на ситуативные факторы (Van Eerde, 2016; Sirois, Pychyl, 2016).

Один из современных исследователей проблемы откладывания выполнения задач (прокрастинации) Т. Пичил предлагает рассматривать данный феномен в двух аспектах: как *ситуативную реакцию* на окружающую действительность, являющуюся по своей сути непродуктивной копинг-стратегией, не носящей системного характера, и как *хроническое явление* – нарушение саморегуляции, проявляющееся в виде устойчивой модели поведения, сформированной под влиянием определенных личностных особенностей и представляющей собой путь адаптации к окружающему миру. Так,

каждый в своей жизни откладывал «на потом» выполнение каких-либо задач, но не каждый, кто это делал, является хроническим прокрастинатором (Sirois, Pychyl, 2016).

В попытке систематизировать все многообразие накопленного материала П. Стилом было предложено выделить четыре ключевые исследовательские области, в том числе изучение характеристик самих задач, в отношении которых проявляется склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), индивидуально-личностных различий, последствий откладывания, а также демографических особенностей (Steel, 2007). Часто изучение характеристик задач представляется как частный случай ситуативных причин склонности к откладыванию, вместе с такими факторами как особенности контроля за выполнением задач и внешняя поддержка в процессе деятельности, а индивидуальные различия относят к внутренним, психологическим факторам проявления склонности (Мохова, Неврюев, 2013). Кроме этого, современные ученые предлагают обособить различные направления исследования следствий проявления склонности к откладыванию, в частности, отдельно выделить изучение влияния склонности на результативность деятельности, а также на здоровье и личностное благополучие человека (Sirois, Pychyl, 2016).

Для удобства представления, используя методологию системного подхода, подразумевающую комплексный анализ изучаемых явлений (Анохин, 1973; Леонова, 2004; Чернышова, 2016), все многообразие исследований склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) можно условно разделить на несколько проблемных областей, в том числе: изучение предикторов склонности как внутриличностных, так и внешнеобусловленных, механизмов данного явления, следствий его проявления, а также особенностей проявления склонности в зависимости от пола, возраста, профессионального стажа и других социально-демографических факторов.

Рассмотрим более подробно исследования в каждой из обозначенных проблемных областей.

1.2.1. Изучение предикторов и механизмов проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Первая проблемная область объединяет в себе изучение предикторов склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и механизмов ее проявления, среди

которых выделяют внутренние и внешние по отношению к человеку факторы, оказывающие влияние на проявление данного феномена (Мохова, Неврюев, 2013).

К так называемым **внутренним причинам** проявления склонности к откладыванию в первую очередь принято относить личностные особенности человека, а также некоторые характеристики его мотивационной и интеллектуальной сфер.

1.2.1.1. Взаимосвязь склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и личностных особенностей человека

Одним из наиболее популярных направлений исследований в области изучения склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) является поиск взаимосвязи между данной склонностью и личностными особенностями человека.

Большое количество работ опираются при этом на *пятифакторную модель личности «Big Five»*, выделяющую пять факторов, составляющих ядро личности, среди которых нейротизм, экстраверсия, согласие, открытость опыту и добросовестность (Корнилова, Чумакова, 2016; Одинцова, Шмелев, 2006). Так, нейротизм, проявляющийся в виде эмоциональной нестабильности, тревожности, беспокойства, называют одним из источников проявления склонности к откладыванию (Burka, Yuen, 1983; Ellis, Knaus, 1983). Согласно результатам ряда исследований (Steel, 2007) такие компоненты нейротизма как иррациональные убеждения, сопровождающиеся отсутствием веры в свои способности и уверенностью в том, что несоответствие каким-либо стандартам говорит о неполноценности личности, и приводящие, в свою очередь, к заикленности на своих эмоциональных переживаниях и депрессии, способствуют нарастанию уровня тревоги и создают благодатную почву для проявления склонности к откладыванию задач. Наличие прямой положительной взаимосвязи между тревожностью и склонностью к откладыванию подтвердили большое количество как зарубежных, так и отечественных исследователей, показавших, что более тревожные люди в большей степени подвержены склонности к откладыванию (Бояринов, Губайдулина, Новикова, 2022; Briki, 2018; Dar-Nimrod, Ganesan, MacCann, 2018; Haycock, McCarthy, Skay, 1998; Fernie, Bharucha et al., 2017; Lay, 1997; Stober, Joormann, 2001). Вместе с тем, вопреки этому, казалось бы, логичному факту, существуют исследования, показавшие наличие обратной зависимости, объясняемой тем, что тревожные люди, в своем стремлении избежать негативных эмоций,

стараятся завершить неприятные для них действия как можно раньше (McCown, Petzel, Rupert, 1987).

В работах некоторых авторов показано, что нейротизм связан со склонностью к откладыванию не напрямую, а опосредованно, через такой фактор как добросовестность (Lee, Kelly, Edwards, 2006; Tibbett, Ferrari, 2015). Под добросовестностью понимают степень сознательного контроля со стороны субъекта за своим поведением и деятельностью (Бурлачук, Королев, 2006). Таким образом, чем ниже степень такого контроля, проявляющаяся в виде высокой отвлекаемости, плохой самоорганизации, низкой мотивации достижения и наличии разрыва между намерением и действием, тем выше нейротизм и тем выше, в свою очередь, склонность к откладыванию задач (Бояринов, Губайдулина, Новикова и др., 2022; Bourdage, Goupal, Neilson et al., 2018; Steel, 2007; Tibbett, Ferrari, 2015).

Более сложную взаимосвязь имеет склонность к откладыванию с фактором экстраверсия. В ряде исследований продемонстрировано, что поведение, свойственное экстравертам, в том числе выражающееся в виде повышенной импульсивности, отвлекаемости и социальной активности, способствует проявлению склонности к откладыванию (McCown, Petzel, Rupert, 1987; Strongman, Burt, 2000). Импульсивных людей считают более подверженными влиянию сиюминутных желаний, а, следовательно, и более склонными откладывать в пользу них менее привлекательные действия, вопреки их очевидной важности и срочности. Вместе с этим, показана взаимосвязь склонности к откладыванию с такой особенностью личности как апатичность, которая в свою очередь является несвойственной экстравертированным людям. Данное несоответствие указывает на неоднозначность взаимосвязи между склонностью к откладыванию и экстраверсией и подтверждает необходимость уточнения переменных, опосредующих эту взаимосвязь (Simpson, Pychyl, 2009; Steel, 2007).

И, наконец, такие факторы Большой пятерки как открытость новому опыту и склонность к согласию показали слабые взаимосвязи со склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинацией) (Steel, 2007).

В качестве еще одной модели личности, в рамках которой изучаются взаимосвязи склонности к откладыванию и личностных черт, необходимо рассмотреть так называемую модель «Темная триада» (Paulhus, Williams, 2002). В рамках данной модели выделяются три несводимые друг к другу личностные черты, в том числе нарциссизм,

психопатия и макиавеллизм, составляющие негативную сторону личности человека. Так, исследования показали наличие отрицательной взаимосвязи между нарциссизмом, проявляющимся в чрезмерной гордыне, самовлюбленности, отсутствии эмпатии, и склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинацией) (Lyons, Rice, 2014).

Кроме этого, были проведены исследования, показывающие наличие взаимосвязи между склонностью к откладыванию и рядом факторов из *16-ти факторной модели личности Р. Кеттела*. Оказалось, что склонность к откладыванию имеет положительные корреляции с таким фактором как гипотимия (O), проявляющаяся в виде чувства вины, тревожности, неуверенности в себе, а также фактором гибкость (Q₁). Отрицательные связи имеет склонность с такими факторами, как открытость или аффектотимия (A), сила «Я» (C) и сила «Сверх-Я» (G), а также фактором, получившим название пармия (H) и проявляющимся в виде смелости, склонности к риску, импульсивности и общительности (Steel, 2007).

В ряде исследований продемонстрирована взаимосвязь между склонностью к откладыванию и таким явлением как *перфекционизм*, проявляющегося в виде стремления доводить результаты своей деятельности до соответствия самым высоким эталонам, и сопровождающей данное стремление невозможности получить удовлетворение от своей работы (Ильин, 2013). Показано, что чем выше у человека уровень перфекционизма, тем выше склонность к откладыванию, поскольку задачи заранее воспринимаются им как невыполнимые на необходимом уровне, что влечет за собой возрастание уровня тревоги и способствует проявлению склонности (Гаранян, Андрусенко, Хломов, 2008; Ларских, Матюхина, 2015; Ясная, Митина, 2012; Flett, Blankstein, et al., 1992; Sadler, Buley, 1999). Вместе с этим, существует ряд исследований, в которых значимых различий в уровне проявления склонности к откладыванию у перфекционистов и неперфекционистов выявлено не было (Enns, Cox, 1995). Кроме этого, показаны различия в уровне проявления склонности у так называемых адаптивных и неадаптивных перфекционистов. Так, неадаптивные перфекционисты, для которых характерны переживания по поводу своего стремления к совершенству, более склонны к откладыванию задач, чем так называемые адаптивные перфекционисты, которые не испытывают негативных эмоций по поводу своей склонности (Slaney, Johnson, 1996).

Анализ исследований, направленных на поиск взаимосвязей между склонностью к откладыванию и личностными особенностями человека, показал наличие большого

количества неоднозначных результатов, когда одна и та же личностная черта проявляет себя противоположным образом в отношении склонности к откладыванию в зависимости от особенностей выборки исследования, внешних условий, сочетания различных личностных факторов между собой и т.д. Данные противоречия свидетельствуют в пользу сложности изучаемого феномена, его комплексного характера, затрагивающего различные уровни личности и необходимости продолжения научного поиска в данном направлении.

1.2.1.2. Роль мотивации в проявлении склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Интерес к изучению роли мотивационной сферы личности в обусловливании склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) традиционно высок среди исследователей данного феномена (Кобзева, 2021).

Наибольший пласт исследований в рамках данной проблематики посвящен описанию механизмов проявления склонности к откладыванию с точки зрения теории временной мотивации, автором которой является Пирс Стил. Согласно этой теории, время считается основным мотивационным фактором личности. В этом контексте предполагается, что человек всегда будет предпочитать тот вид деятельности, результат от которой наиболее приближен во времени (Steel, Konig, 2006).

Исходя из этого допущения, автор выводит формулу мотивации, согласно которой становится возможным рассчитать силу мотивации, как стремления выполнить какую-либо деятельность и получить результат, на основании ряда внутренних и внешних факторов, к которым относятся: ценность потенциального результата для субъекта, уверенность в успехе, импульсивность (нетерпимость к промедлению), а также время, необходимое для выполнения деятельности. Таким образом, сила мотивации выполнить ту или иную задачу рассчитывается как отношение произведения значимости задачи и уверенности в успешном ее завершении к произведению времени, необходимого для выполнения задачи, и степени нетерпимости человека к промедлению (Steel, 2007).

Также, согласно данной теории, склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в большей степени проявляется в отношении тех задач, которые воспринимаются как менее ценные с точки зрения ожидаемого результата, уверенность в успешном завершении которых ниже, времени на выполнение которых достаточно много,

при этом поведение человека в целом характеризуется высокой импульсивностью (Ковылин, 2013).

Несмотря на то, что многие исследователи критикуют саму возможность сведения всех переменных, потенциально обуславливающих проявление склонности к откладыванию задач, к четырем параметрам предложенной формулы, данная теория имеет много сторонников (Lord, Dienfendorf, Schmidt, 2009; Schmidt, Dolis, Tolli, 2009), в первую очередь за счет попытки создать единую модель, включающую в себя как внутренние, так и внешние факторы, объединяющую в себе различные подходы к изучению склонности к откладыванию задач и делающую попытку предсказать уровень ее выраженности.

Отдельного внимания заслуживают исследования, посвященные взаимосвязи склонности к откладыванию и мотивации к успеху или избеганию неудач. Согласно определению, мотивация к успеху заключается в стремлении к высоким результатам деятельности, в преодолении препятствий на пути к результату, стремлении превзойти себя и других. Под мотивацией к избеганию неудач понимается выработанный механизм ухода от ожидаемых ошибок и сложностей, вплоть до полного отказа от продолжения деятельности (Рожков, 2014). В ряде исследований показано, что чем выше мотивация к успеху, тем в меньшей степени проявляется склонность к откладыванию задач, и, наоборот, чем выше уровень склонности к откладыванию, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач (Солынин, Лингурарь, 2018; Гурова, 2022).

Еще одним направлением исследований является изучение роли ценностно-смысловой сферы личности в проявлении склонности к откладыванию выполнения задач. Так, в исследовании, проведенном на выборке преподавателей, показано, что ее уровень ниже у тех педагогов, у которых выше уровень профессионального самоопределения, а также показатели осмысленности и удовлетворенности жизнью в целом (Митина, 2021).

В этой связи представляют интерес исследования, посвященные изучению взаимосвязи оценок временной перспективы, как представлений субъекта о своем будущем, настоящем и прошлом, с уровнем склонности к откладыванию задач, согласно результатам которых среди респондентов, продемонстрировавших фаталистичные взгляды в отношении предполагаемых событий, больше тех, кто склонен откладывать выполнение задач в настоящем (Ferrari, Diaz-Moralez, 2007).

Краткий обзор представленных направлений исследований показывает многообразие подходов к изучению мотивационных аспектов проявления склонности к откладыванию задач, неоднозначность взглядов исследователей, являющихся представителями различных научных школ, и при этом высокую актуальность данных работ в объяснении природы феномена склонности к откладыванию задач. Вместе с тем, глубина и многогранность самого понятия мотивации, рассматриваемой многими учеными не просто как предмет изучения, но и как объяснительный принцип, позволяющий лучше понять механизм взаимодействия человека со средой (Леонтьев, 2011), говорит о невозможности обособленного изучения мотивационных механизмов проявления склонности к откладыванию задач в отрыве от других сфер личности и воздействующих на нее средовых факторов.

1.2.1.3. Когнитивные аспекты проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Еще одним важным направлением в рамках изучения механизмов проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) является рассмотрение ее когнитивных аспектов (Карловская, Баранова, 2008; Ferrari, 1995).

В зарубежных исследованиях принято выделять три основных направления в изучении когнитивных механизмов склонности к откладыванию, которые являются достаточно условными ввиду тесной взаимосвязи изучаемых в каждом из направлений феноменов между собой (Ковылин, 2013).

В рамках первого направления в качестве явления, лежащего в основе склонности к откладыванию, рассматривают так называемые *иррациональные убеждения*, ригидные и часто ошибочные по своей природе, не позволяющие человеку гибко реагировать на ситуацию и адаптироваться к ее условиям. Среди наиболее изученных иррациональных убеждений, традиционно связываемых со склонностью к откладыванию, встречается установка на то, что любая задача, за которую берется человек, должна быть выполнена на высоком уровне качества (Ellis, Knaus, 1979). В случае, если возникают трудности объективной или субъективной природы, человек склонен отказываться от выполнения задачи, чтобы не переживать негативные эмоции от невозможности достижения результата должного уровня. Данный механизм в большей степени присущ людям с высоким уровнем перфекционизма, что подтверждается доказанной взаимосвязью

данного качества личности со склонностью к откладыванию задач (Flett, Blankstein, et al., 1992; Sadler, Buley, 1999).

Другим направлением изучения когнитивных механизмов склонности к откладыванию является группа исследований, посвященная ее взаимосвязи с уровнем *самооценки* индивида. Так, в ряде исследований установлено, что высокий уровень склонности к откладыванию коррелирует с низким уровнем самооценки (Burka, Yuen, 2008). Данный факт объясняется исследователями тем, что склонность к откладыванию выступает в роли защитного механизма, уберігающего низкую самооценку человека от травмирующего влияния требований, которые предъявляются деятельностью. Вместе с тем, до сих пор в научном сообществе нет единого мнения по поводу данной взаимосвязи, поскольку в ряде исследований она не находит своего подтверждения (Сманов, 2022).

В рамках третьего направления исследований авторы пытаются объяснить склонность к откладыванию задач через *неспособность принимать решения* в ситуациях, которые являются стрессовыми для человека. В данном случае склонность к откладыванию также выступает в качестве некой психологической защиты, позволяющей снизить уровень психологической нагрузки, вызываемой необходимостью выполнить сложную задачу к установленному времени (Jannis, Mann, 1979).

Отдельное внимание стоит уделить изучению взаимосвязей склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и *когнитивных способностей* человека. В целом, большинство исследователей единодушны в том, что не существует прямой связи склонности к откладыванию с уровнем развития когнитивных способностей (Варваричева, 2008; Слободянюк, Чабаненко, 2022; Сманов, 2022).

Вместе с тем, отдельные авторы выделяют различные формы прокрастинации, в том числе так называемую когнитивную форму, в основе проявления которой лежат нарушение внимания и сниженные интеллектуальные способности (Ferrari, 2012; Steel, 2007).

Также, в ряде исследований показано, что за склонностью к откладыванию могут стоять сложности в управлении своими целями, понимаемые как неспособность индивида активно удерживать в фокусе внимания и, при необходимости, извлекать из памяти долгосрочные цели (Gustavson, Miyake, Hewitt, 2015). Данные результаты нашли свое подтверждение в рамках исследования, посвященного изучению взаимосвязи склонности к откладыванию и так называемого когнитивного синдрома внимания (CAS),

проявляющегося в ригидной самофокусировке внимания на вызывающих ощущение опасности стимулах, истощающей его ресурс (Wells, 2006), в ходе которого было установлено, что наличие данного синдрома у респондентов является предиктором проявления склонности к откладыванию задач (Fernie, Bharucha, Marino, 2017).

Таким образом, в рамках изучения когнитивных аспектов склонности к откладыванию задач не существует единой точки зрения на механизмы проявления данного феномена. Вместе с тем, очевидна важность изучения когнитивных механизмов склонности, в том числе во взаимосвязи с другим сферами личности человека, что позволяет более целостно взглянуть на природу данного явления.

1.2.1.4. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) как нарушение регуляторной сферы личности

Большой пласт отечественных и зарубежных исследований посвящен изучению связи склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и различных аспектов саморегуляции человека.

Одним из первых исследований в этой области стало лонгитюдное исследование взаимосвязи склонности к откладыванию задач, стресса и их влияния на состояние здоровья у студентов, в результате которого появилась модель «прокрастинация-здоровье», демонстрирующая решающую роль стресса как фактора, опосредующего негативное влияние склонности на самочувствие респондентов (Tice, Baumeister, 1997).

Полученная модель впоследствии нашла свое подтверждение в работах ряда зарубежных авторов (Beheshtifar, Moghadam, Hossenifar, 2014; Flett, Stainton, Hewitt, et al., 1995; Jackson, Weiss, Lundquist, 2000; Sirois, 2007; Sirois, 2014; Sirois, Melia-Gordon, Pychyl, 2003; Sirois, Stout, 2011; Sirois, Tosti, 2012; Sirois, Voth, Pychyl, 2009; Stead, Shanahan, Neufeld, 2010), выполненных на различных выборках, краткий обзор которых представлен в Таблице 2.

Таблица 2.

Обзор зарубежных исследований, проведенных в рамках модели «прокрастинация-здоровье»

Автор и год исследования	Выборка исследования	Краткий результат
--------------------------	----------------------	-------------------

Т. Джексон, К. И. Вейс, Дж. Дж. Ландкист, 2000	173 студента-старшекурсника	Прокрастинация взаимосвязана с высоким уровнем стресса
Ф. М. Сируа, М. Л. Мелиа-Гордон, Т. А. Пичил, 2003	122 студента-старшекурсника	Прокрастинация связана с высоким уровнем стресса. Стресс опосредует взаимосвязь прокрастинации и здоровья
Ф. М. Сируа, 2007	254 представителя взрослого сообщества	Прокрастинация связана с высоким уровнем стресса
Ф. М. Сируа, Дж. Воф, Т. А. Пичил, 2009	365 студентов-старшекурсников	В ходе лонгитюдного исследования показана устойчивая взаимосвязь прокрастинации с высоким уровнем стресса и проблемами со здоровьем
Р. Стэд, М. Дж. Шанахан, Р. В. Дж. Нофельд, 2010	200 студентов-старшекурсников	Прокрастинация связана с высоким уровнем стресса
Ф. М. Сируа, Д. Стоут, 2011	599 медицинских сестер	Прокрастинация связана со стрессом, стресс опосредует влияние прокрастинации на здоровье
Г. Л. Флэтт, М. Стэнтон, П. Хьюит, С. Шерри, К. Лэй, 2012	110 студентов-старшекурсников	Прокрастинация взаимосвязана с высоким уровнем стресса у студентов
Ф. М. Сируа, Н. Гости, 2012	339 студентов-старшекурсников	Прокрастинация связана с высоким уровнем стресса
Ф. М. Сируа, 2014	674 студента-старшекурсника, 94 представителя взрослого сообщества	Показана взаимосвязь прокрастинации с высоким уровнем стресса во всех выборках
М. Бехештифар, М. Н. Мохаддэм, Х. Хосенифар, 2014	245 профессионалов	Прямая взаимосвязь прокрастинации и уровня профессионального стресса

Таким образом, представленные исследования демонстрируют единодушную позицию западного научного сообщества в оценке решающей роли стресса в проявлении склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), позволяющего раскрыть механизм данного феномена, среди сторонников которой можно встретить и ряд отечественных исследователей (Барабанщикова, Каминская, 2013; Бояринов, Губайдулина, Новикова, 2022; Киселева, 2014; Ляпина, Баринаова, 2022; Тронь, 2017; Шемякина, 2013).

Кроме этого, рядом авторов отмечается особая роль хронической стрессовой симптоматики в проявлении склонности к откладыванию задач, в первую очередь связанной с истощением ресурсов организма, в том числе симптомами астении и агрессивных реакций (Барабанщикова, Каминская, 2013; Бояринов, Губайдулина, Новикова, 2022; Ляпина, Барина, 2022).

В контексте изучения роли регуляторных механизмов личности в проявлении склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) важное место занимают исследования, посвященные роли копинг-стратегий совладания со стрессовыми ситуациями. Так, в исследовании, проведенном М. Кандемиром на выборке из 407 турецких студентов, установлено, что характер предпочитаемых копинг-стратегий оказывает влияние на уровень выраженности академической прокрастинации (Kandemir, 2014), а в рамках вышеупомянутой модели «прокрастинация-здоровье» Ф. М. Сируа и Р. Китнером (Sirois, Kitner, 2015) была показана взаимосвязь прокрастинации с предпочтением неконструктивных копинг- стратегий совладания.

В отечественных исследованиях данное направление традиционно представлено большим количеством работ в силу научной проработанности тематики совладающего поведения и наличия сильных научных школ, занимающихся данной проблематикой (Анцыферова, 1994; Василюк, 1984; Дикая, Махнач, 1996; Карвасарский, 1999; Крюкова, 1997).

В ряде исследований показано, что склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) чаще всего проявляется в отношении дел, вызывающих стрессовые реакции, например, связанных с необходимостью высокого интеллектуального напряжения, самоорганизации, необходимостью взаимодействия с людьми, субъективно воспринимаемыми как неприятные, задач, оцениваемых как неинтересные, скучные и т.п. (Быкова, 2010). В этом случае склонность к откладыванию таких задач выступает в форме копинг-стратегии совладания с потенциальным стрессом, неконструктивной по своей природе, так как не позволяет завершить пусть субъективно неприятное, но очевидно важное дело в установленные сроки. Ряд исследователей сходятся во мнении, что типичной для людей, склонных к откладыванию задач, является такая неконструктивная копинг-стратегия как избегание. При этом, как показывают исследования, в случае студенческой выборки склонность к откладыванию проявляется как сочетание копинга избегания и других неконструктивных стратегий совладания, в том числе различных

неконструктивных форм эмоционально-ориентированного копинга (Быкова, 2010; Шафеев, 2022), конфронтации, замещения, регрессии и др. (Ивутина, Шуракова, 2013; Симатова, 2019; Солынин, Лингурарь, 2017), во взрослой же выборке наблюдается устойчивая взаимосвязь склонности к откладыванию с копинг-стратегией избегания (Барабанщикова, Иванова, 2016; Барабанщикова, Иванова, 2017; Барабанщикова, Марусанова, 2016; Быкова, 2010; Жданова, 2019; Сибирцева, 2016; Слободянюк, Чабаненко, 2022). Также, по данным некоторых авторов, широта репертуара стратегий совладающего поведения и гибкость в выборе копинг-стратегии, адекватной конкретной ситуации, находятся во взаимосвязи с уровнем развития интеллектуальных способностей человека (Хазова, 2008). Так, более высокий уровень интеллекта приводит к выбору более конструктивных форм копинга (Малахова, 2013).

Таким образом, большое количество современных исследователей склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) сходятся в том, что данный феномен неразрывно связан с переживанием стресса и предпочтением такой неконструктивной копинг-стратегии совладания с ним как копинг-стратегия избегания. Вместе с тем, дальнейшее изучение данных взаимосвязей требует концептуализации изучаемого феномена в рамках научного подхода, позволяющего проинтерпретировать полученные результаты. В этой связи наибольший интерес представляет концепт саморегуляции произвольной активности человека.

Согласно представлениям ряда ученых, саморегуляция – это не просто частная проблема психологии, она может быть рассмотрена как общеметодологический объяснительный принцип функционирования живых систем, имеющий мощный категориальный аппарат и позволяющий описать механизмы явлений различного рода (Анохин, 1973, Конопкин, 1995, Леонтьев, 2011; Ломов, 1991).

Применительно к любой динамической системе или процессу под регуляцией понимается управление параметрами процесса в соответствии с заданными критериями на основе информации о текущих параметрах системы и окружения, с которым система взаимодействует, регулярно поступающей в реальном времени [Леонтьев, 2011, с.76]. При этом о саморегуляции принято говорить, когда в сам процесс заложены механизмы управления, позволяющие корректировать отклонения процесса от исходных параметров, заставляющие систему реагировать на соответствующие изменения (Бердников, Бобынцев, Апчел, 2014; Гунзунова, 2010). Объектом саморегуляции для человека могут

выступать как собственные действия, так и психические явления (процессы, состояния, свойства).

В отечественной психологии существует ряд подходов к изучению саморегуляции как психической деятельности, так и психических состояний человека (Дикая, 2003; Конопкин, 1995; Леонова, 2007; Ломов, 1991; Моросанова, 2011; Осницкий, Бякова, Истомина, 2009; Прохоров, 2012), среди которых особое место занимает концепция осознанной саморегуляции произвольной активности человека О.А. Конопкина.

Согласно данной концепции под осознанной саморегуляцией понимается системно-организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, поддержанию и управлению разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующей достижение принимаемых человеком целей (Конопкин, 1995). Данный процесс включает в себя следующие обязательные компоненты: принятая субъектом цель деятельности, субъективная модель значимых условий, программа исполнительских действий, система субъективных критериев достижения цели, контроль и оценка реальных результатов, решения о коррекции системы регулирования (Рис. 1). Реализация данного процесса позволяет человеку осуществлять целенаправленную деятельность в соответствии с намеченным результатом, адаптировать свое поведение под изменяющиеся условия.

Используя терминологию данного подхода, в случае проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) происходит сбой в процессе саморегуляции произвольной активности человека, когда под влиянием ряда факторов, среди которых в том числе высокий уровень стресса и склонность к избеганию стрессовых ситуаций, субъективно принятая цель деятельности не достигается, происходит отклонение от программы исполнительских действий, направленных на достижение результата, при этом решения о коррекции системы не реализуются.

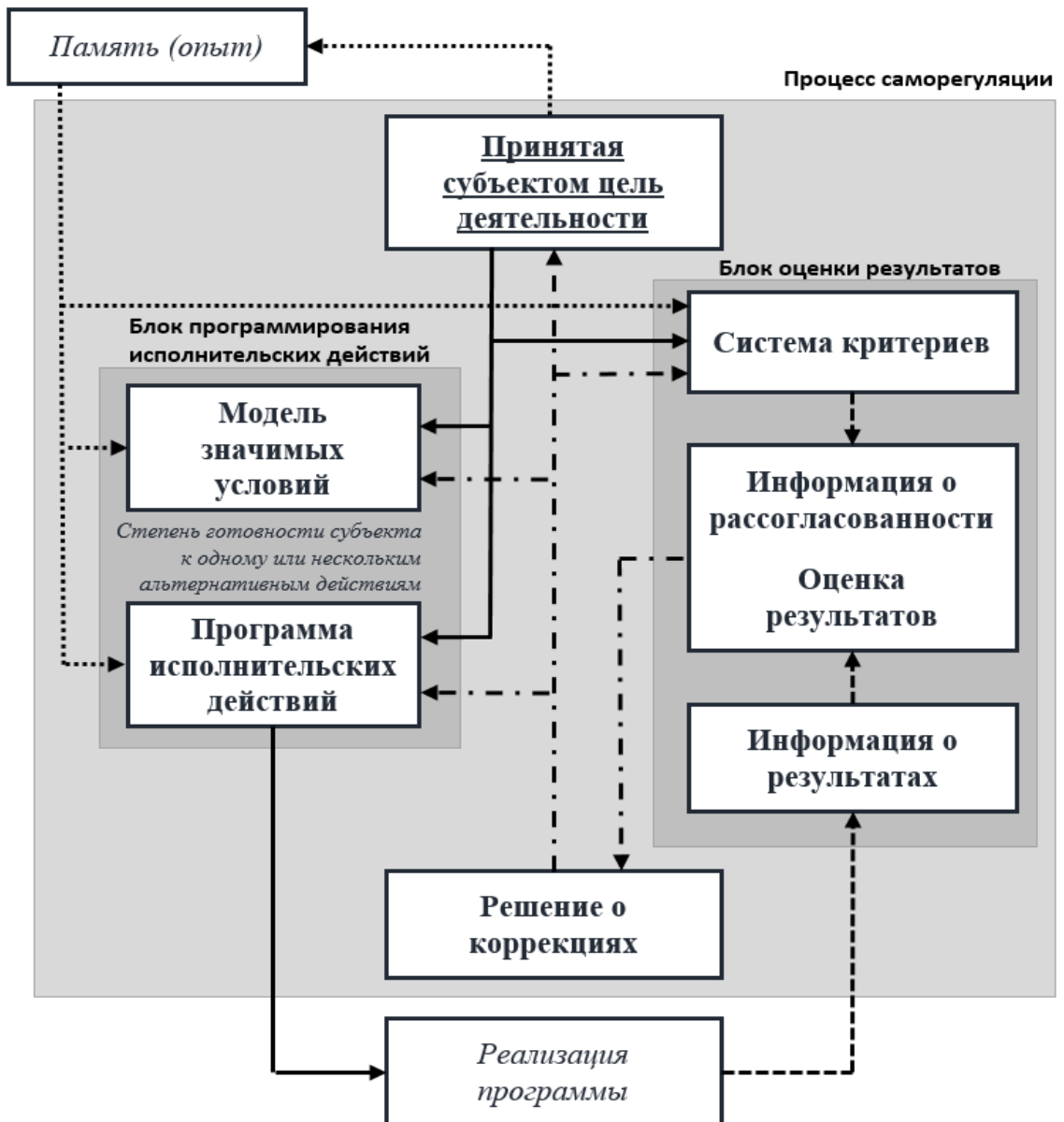


Рис. 1. Блок-схема процесса осознанного регулирования деятельности

О. А. Конопкина (Конопкин, 1995).

Согласно системно-деятельностной концепции психической саморегуляции состояний Л.Г. Дикой в ситуации воздействия стрессовых факторов и (или) восприятия цели как недостаточно значимой перед человеком может стать задача выбора между саморегуляцией своего состояния и выполнением деятельности, в результате чего происходит изменение целевых установок, даже за счет ухудшения показателей деятельности или полного отказа от нее (Дикая, 2003). Специфика проявления склонности к откладыванию выполнения задач в этой связи заключается в том, что человек с высоким уровнем выраженности склонности, попадая в ситуацию подобного выбора, систематически отказывается от завершения начатого дела, пытаясь избежать стресса, что ухудшает качество его жизни, снижает психологическое благополучие и даже оказывает негативное влияние на состояние его здоровья (Sirois, Puchyl, 2016).

Кроме этого, согласно концепции индивидуальных стилей саморегуляции В.И. Моросановой, основанной на модели О.А. Конопкина, существуют стилевые особенности саморегуляции активности, которые формируются у человека под влиянием личностных особенностей, а также требований конкретной деятельности (Моросанова, 2001).

Взгляд на склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинацию) с позиций саморегуляции произвольной активности набирает все большую популярность среди исследователей. Так, в ряде научных работ, посвященных изучению данного феномена, склонность к откладыванию задач все чаще рассматривают как нарушение системы саморегуляции (Киселева, 2014; Руднова, 2018; Сибирцева, 2016; Eckert, Ebert, Lehr, et al., 2016; Rebetz, Rochat, Linden, 2016). Кроме этого, в Энциклопедии

психического здоровья авторы Ф. М. Сируа и Т. А. Пичил определяют прокрастинацию как нарушение саморегуляции, снижающее психологическое благополучие и ухудшающее физическое здоровье (Encyclopedia of Mental Health, 2016).

Таким образом, к настоящему времени накопился обширный исследовательский материал, позволяющий говорить о возможности рассмотрения механизмов склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с позиций концепции саморегуляции произвольной активности.

1.2.2. Влияние ситуативных факторов на проявление склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Ситуационный подход в психологии, берущий свое начало в работах К. Левина и связанный с изучением роли **средовых факторов** и контекста в поведении человека, нашел свое отражение в исследованиях, посвященных склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации). Работы в рамках данного подхода направлены на изучение влияния условий выполнения задач, а также их содержательных характеристик на проявление склонности к откладыванию.

В качестве характеристик, детерминирующих проявление склонности к откладыванию, называются две группы параметров: соотношение во времени награждения и наказания за результат выполненной работы, а также степень приятия или неприятия человеком самой задачи (Steel, 2007).

Исследования в рамках изучения первой группы параметров уходят своими корнями в экономические модели, описывающие механизмы выбора, совершаемого человеком, исходя из принципов выгоды и полезности (Elster, Loewenstein, 1992), и базируются на постулате, что человек склонен в первую очередь браться за те задачи, которые принесут больше выгоды в наименьшие сроки (Steel, 2007). В развитии данных подходов была разработана теория временной мотивации, и дальнейшие исследования проводились в рамках подтверждения ее положений (Lord, Diefendorf, Schmidt, 2009; Schmidt, Dolis, Tolli, 2009). Подробно останавливаться на данной теории не будем, в связи с тем, что она была рассмотрена выше в подразделе, посвященном мотивационным аспектам проявления склонности к откладыванию задач.

В рамках изучения влияния на проявление склонности к откладыванию содержательных характеристик самих задач накоплен большой объем исследовательских данных, собранный на материале как учебной, так и профессиональной деятельности.

Согласно результатам исследования, проведенного на студентах, в котором изучались особенности выполнения учебных задач, было показано, что в среднем респонденты в меньшей степени склонны откладывать задачи, которые субъективно воспринимаются ими как интересные, сложные, с точки зрения широты задействованности навыков, необходимых для их успешного выполнения, а также в отношении которых преподаватель давал четкие инструкции. При этом не показали своей связи со склонностью к откладыванию такие особенности внешних условий и выполняемых задач как степень трудоемкости работы, а также сжатые сроки (Askerman, Gross, 2005).

Подтверждением данных результатов являются исследования, показывающие, что в профессиональной деятельности одним из предикторов проявления склонности к откладыванию выполнения задач сотрудниками организаций выступает скука, вызываемая однотипным, упрощенным и, как следствие, неинтересным характером работы (Chernwan, Downey, 2014; Metin, Taris, Peeters, 2016).

Кроме этого, нашел свое подтверждение в других исследованиях тот факт, что строго регламентированный и алгоритмизированный характер деятельности создает меньше условий для проявления склонности к откладыванию выполнения задач (Жаркова, 2021; Сперанская, 2022), и, наоборот, фактор «непредсказуемости окружающей среды» способствует ее проявлению (Chen, Qu, 2017). При этом, стоит отметить, что само по себе наличие жесткого срока выполнения задачи или, так называемого «дедлайна», на проявление склонности к откладыванию задач влияния не оказывает (Ariely, Wertenbroch, 2002).

Вместе с тем, попытки выявить взаимосвязь склонности к откладыванию с различными типами учебных задач, предполагающими разные временные и трудозатраты для их выполнения, положительного результата не принесли, так как взаимосвязь между данными параметрами установлена не была (Савина, Щербакова, 2021).

Часть исследователей придерживаются мнения, что ключевым фактором, опосредующим связь склонности к откладыванию с характеристиками выполняемых задач, является локус контроля (Deniz, Tras, Aydogan, 2009; Janssen, Carton, 1999; Park,

Sperling, 2012). Так, в ходе исследований получены результаты, согласно которым, чем выше у респондентов склонность приписывать результаты своей деятельности внешним факторам, то есть чем выраженнее у них внешний локус контроля или «экстернальность», тем в большей степени проявляется склонность к откладыванию задач (Валиуллина, 2018; Михайлова, Жаркова, 2021; Симатова, 2019).

В целом, результаты изучения роли различного рода ситуативных факторов в проявлении склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), и, в первую очередь содержательных характеристик выполняемых задач, вносят значительный вклад в понимание механизмов проявления данного феномена. При этом наиболее ценным данный исследовательский материал становится применительно к особенностям проявления склонности к откладыванию задач в профессиональной среде, в различных видах профессиональной деятельности ввиду огромного значения, которое оказывает специфика труда на поведение и личность профессионала.

1.2.3. Особенности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), обусловленные различными социально-демографическими характеристиками

Среди исследований склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) лишь небольшое их число посвящено изучению ее взаимосвязи с социально-демографическими характеристиками. Наибольший интерес авторы, при этом, проявляют к выявлению различий в проявлении склонности среди групп респондентов с различным возрастом, полом и стажем работы (Steel, 2007).

Результаты изучения склонности к откладыванию задач среди мужчин и женщин в большинстве случаев показывают отсутствие значимых различий между группами, выделенными по признаку *половой принадлежности*, что говорит об отсутствии гендерной обусловленности данного феномена (Журавлева, Журавлев, 2020; Ляпина, Баринов, 2022; Тангаров, Макаров, 2015; Steel, 2007). Вместе с тем, существуют единичные исследования, демонстрирующие различия между женскими и мужскими выборками в том, в каких сферах жизнедеятельности мужчины и женщины в большей

степени склонны откладывать выполнение дел. Так, например, показано, что женщины чаще мужчин склонны откладывать дела в области занятий спортом (Шафеев, 2022).

Касаемо такой характеристики как *возраст* респондентов, различными исследователями феномена склонности к откладыванию задач были получены противоречивые результаты. По данным одних исследований, с возрастом склонность к откладыванию начинает проявлять меньше даже у тех респондентов, которые демонстрировали ее высокий уровень в более молодом возрасте. Авторы объясняют данную тенденцию развитием с возрастом системы саморегуляции, накоплением опыта решения сложных задач, расширением арсенала копинг-стратегий, позволяющих более гибко и эффективно справляться со стрессовыми ситуациями (Steel, 2007).

По результатам других исследований, взаимосвязь уровня выраженности склонности к откладыванию задач с возрастом респондентов подтверждена не была (Ляпина, Баринов, 2022; Uysal, Yilmaz, 2020).

В контексте изучаемого вопроса представляет интерес исследование, проведенное на выборке в 347 человек, в возрасте от 18 до 47 лет, разделенной, в соответствии с задачами исследования, на 5 возрастных групп. Согласно полученным результатам, уровень выраженности склонности к откладыванию задач и возраст оказались значимо взаимосвязанными между собой. Кроме этого, наибольшее число респондентов с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию выявлено среди возрастной категории от 26 до 30 лет, наименьшее – среди респондентов крайних возрастных групп, в возрасте до 20 лет и старше 36 лет (Журавлева, Журавлев, 2020). Авторы исследования делают вывод о том, что у респондентов с высокой выраженностью склонности к откладыванию, свойственной им в молодом возрасте, с увеличением возраста ее уровень растет, достигая своего пика в период с 26 до 30 лет, после чего начинает постепенно снижаться. Несмотря на то, что данный вывод кажется достаточно спорным в виду ограничений, накладываемых процедурой самого исследования, его срезным, а не лонгитюдным характером, полученные результаты говорят о возможной нелинейной взаимосвязи изучаемых параметров и необходимости продолжения исследований в данном направлении.

Аналогичные противоречивые результаты были получены при исследовании взаимосвязи склонности к откладыванию и *трудового стажа* респондентов. Лишь в некоторых работах были получены результаты, показывающие наличие слабой

взаимосвязи между данными параметрами (Барабанщикова, Каминская, 2013; Steel, Uysal, Yilmaz, 2020).

В качестве еще одного показателя, изучаемого на предмет взаимосвязи со склонностью к откладыванию задач, выступает *уровень образования* респондентов. Так, исследования показывают наличие значимой взаимосвязи между уровнем выраженности склонности к откладыванию задач и уровнем образования, при этом чем выше уровень образования, тем в большей степени проявляется склонность к откладыванию выполнения задач. Исследователи объясняют полученные результаты наличием большого количества переменных, опосредующих данную взаимосвязь, и, в частности, уровнем должностей, которые занимают сотрудники, получившие высшее образование, и, соответственно, уровнем ответственности решаемых задач (Uysal, Yilmaz, 2020).

Таким образом, согласно результатам проведенных исследований, взаимосвязь склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с такими социально-демографическими характеристиками как пол, возраст, стаж работы и уровень образования является неоднозначной. Рядом авторов были получены противоречивые результаты, при этом большинство исследователей придерживается точки зрения о необходимости продолжения исследований в данном направлении с целью установления переменных, опосредующих полученные взаимосвязи.

Раздел 1.3. Последствия проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Особое внимание ученые, занимающиеся исследованием феномена склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), уделяют изучению последствий ее проявления, отражающихся на различных сферах человеческой жизнедеятельности (Чернышова, 2016).

В качестве наиболее очевидного последствия систематического проявления склонности к откладыванию задач, проистекающего из определения самого понятия данного феномена, выступает негативное влияние, которое она оказывает на *результативность деятельности* человека, как учебной, так и профессиональной (ChernWan, Downey, 2014; Ferrari, Johnson, McCown, 1995; Kim, Seo, 2015; Sirois, Pychyl, 2016). Вместе с тем, исследователи, занимающиеся изучением так называемой «активной прокрастинации», заключающейся в осознанном откладывании выполнения задачи на

крайний срок с целью получения положительных эмоций за счет ощущения «остроты ситуации» и собственной уверенности в успешном завершении дела (Chu, Choi, 2005; Chu, Moran, 2009; Ferrari, 1990; Ferrari, Johnson, McCown, 1995), отмечают и позитивные аспекты данного феномена, относя к ним ощущение психологической безопасности, получение удовольствия от процесса откладывания, переживание собственной свободы, принятие ответственности за свои решения и т.п. (Киселева, 2014), которые имеют место у «активных» прокрастинаторов. Именно данный взгляд на феномен, более подробно описанный выше, послужил предметом спора среди исследователей по поводу обоснованности выделения «активной прокрастинации» в качестве одной из форм склонности к откладыванию. Большинство авторов все же придерживаются точки зрения о необходимости разделения этих двух феноменов, так как они представляют собой явления различной природы, а такая характеристика феномена как негативное влияние на результативность деятельности является одной из отличительных особенностей склонности к откладыванию задач, позволяющей разделять сходные по своим поведенческим проявлениям явления между собой (Chowdhury, Pychyl, 2018).

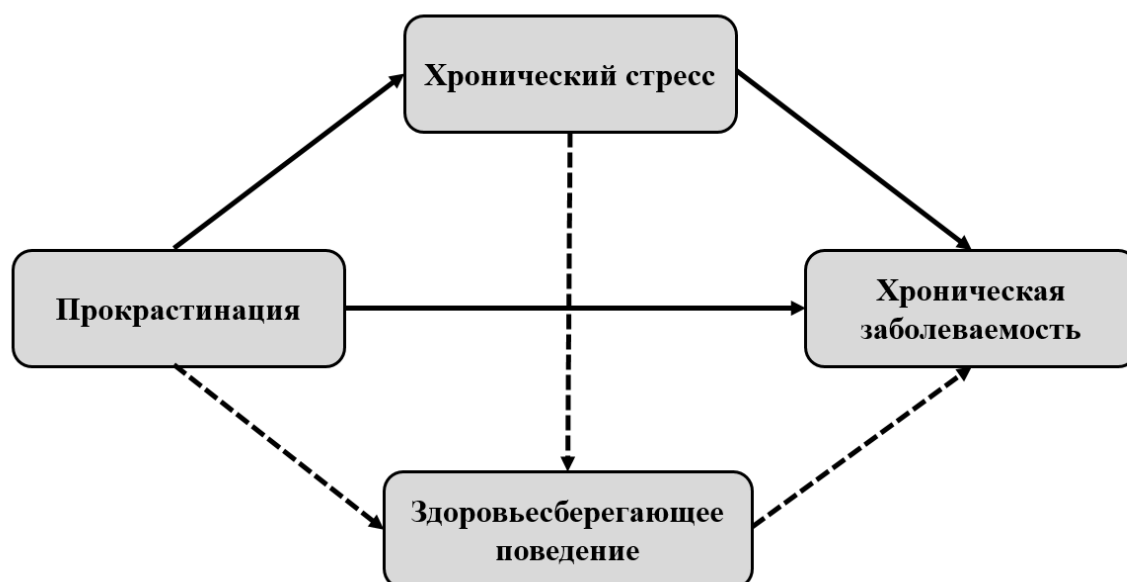
Также была установлена взаимосвязь склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с *абсентеизмом* работников как количественным показателем, отражающим случаи отсутствия на рабочем месте по «уважительным» (например, больничный листок) или «неуважительным» (например, прогул) причинам (Лисовская, 2016; Сотникова, 2019). Так, было установлено, что сотрудники с высоким уровнем склонности к откладыванию задач имеют более высокие показатели абсентеизма, по сравнению с теми, у кого уровень выраженности склонности ниже, при этом причины отсутствия на рабочем месте могут быть совершенно разные (ChernWan, Downey, 2014).

Большое внимание исследователи склонности к откладыванию задач уделяют изучению ее влияния на *физическое здоровье* человека. Большинство исследователей придерживаются мнения, что среди людей с хронической склонностью к откладыванию задач встречается больше тех, у кого присутствуют проблемы со здоровьем, при этом взаимосвязи склонности с конкретным типом заболевания не установлено (Sirois, Pychyl, 2016).

В лонгитюдном исследовании, проведенном в 1997 году на студенческой выборке, были показаны различия между непосредственными и отдаленными последствиями проявления склонности к откладыванию для здоровья обучающихся. Так, в начале своего

обучения студенты, склонные откладывать выполнение задач, по данным исследования, продемонстрировали более низкие значения уровня стресса и более низкие показатели заболеваемости в сравнении со студентами, для которых склонность к откладыванию задач не являлась типичной формой поведения. Кардинальным образом ситуация изменилась, когда повторное исследование было проведено на выпускном курсе: у студентов с высокой склонностью к откладыванию задач, помимо более низких показателей успеваемости, уровень стресса и показатели заболеваемости значительным образом начали превышать уровень данных показателей у группы студентов с низким уровнем выраженности склонности (Tice, Baumeister, 1997).

Полученные результаты запустили серию исследований, посвященных выявлению непосредственных и отсроченных последствий проявления склонности к откладыванию



задач для здоровья человека. В 2003 году Ф. М. Сируа была предложена модель «прокрастинация-здоровье», в которой в результате обобщения серии исследований была осуществлена попытка показать характер взаимосвязи склонности к откладыванию и здоровья человека, а также выделить переменные, опосредующие данную взаимосвязь (Рис. 2) (Sirois, 2004).

Рис. 2. Модель «Прокрастинация-здоровье».

Данная модель отражает механизм влияния склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) на состояние здоровья респондентов в отсроченной перспективе. Так, согласно данной модели, откладывание выполнения задач (прокрастинация) на протяжении длительного периода времени сопровождается

хроническим стрессом (chronic stress), а также пренебрежительным отношением к состоянию своего здоровья (health-promoting behaviors), что приводит к развитию хронических заболеваний (chronic illness) в дальнейшем (Sirois, 2007). При этом, отсутствие заботы о своем здоровье называется автором в качестве одного из ключевых факторов, опосредующих влияние склонности к откладыванию на состояние здоровья респондента, который объясняется отсутствием у «хронических прокрастинаторов» «ориентации на будущее» (future time perspective) (Sirois, 2014).

Значимость отношения к здоровью и здоровьесберегающего поведения (Мясищев, 2004; Касаткин, 2010) как параметров, опосредующих влияние склонности к откладыванию задач на состояние здоровья человека, была подтверждена рядом других исследований (Руднова, 2018; Sirois, Shucard, Hirsch, 2014). Кроме этого, по мнению некоторых авторов, при смене основной деятельности, с учебной на трудовую, у респондентов, склонных к откладыванию задач, наиболее «прокрастинируемой» становится сфера здоровья (Friedman, 2000).

В развитие вышеописанной модели и в попытке систематизировать негативные эффекты склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) во временной перспективе была предложена схема, описывающая непосредственные и отсроченные последствия для здоровья, а также их потенциальны предикторы (Рис. 3) (Sirois, Puchyl, 2016).

		Тип воздействия	
		Прямое воздействие	Косвенное воздействие
Тип эффекта	Специфический	краткосрочные проблемы со здоровьем, в том числе повышенная подверженность инфекционным заболеваниям, головные боли, проблемы со сном, проблемы с пищеварением и др.	различные формы саморазрушающего поведения, в том числе появление различного рода зависимостей
	Неспецифический	реакции на хронический стресс, в том числе тревожные и депрессивные расстройства, хроническая усталость, бессонница, эмоциональное выгорание, алкоголизм и др.	нарушения пищевого поведения и различные формы диабета и сердечно-сосудистые заболевания

Рис. 3. Потенциальные последствия проявления склонности к откладыванию задач для здоровья человека во временной перспективе.

По мнению автора, все последствия для физического здоровья, взаимосвязанные со склонностью к откладыванию задач, можно разделить по типу эффекта – на специфические и неспецифические и по типу воздействия – на прямые и косвенные. Так, к прямым специфическим последствиям склонности к откладыванию относятся краткосрочные проблемы со здоровьем, в том числе повышенная подверженность инфекционным заболеваниям, головные боли, проблемы со сном, проблемы с пищеварением. В качестве прямых неспецифических проблем называются различного рода реакции на хронический стресс, среди которых тревожные и депрессивные расстройства, хроническая усталость, бессонница, эмоциональное выгорание, алкоголизм и др. (Зверева, 2016; Колпаков, Ялтонский, 2013; Luyten, Van Houdenhove, Cosyns, et al., 2006; Sirois, Pychyl, 2016). В свою очередь, к косвенным специфическим эффектам относят различные формы саморазрушающего поведения, в том числе появление различного рода зависимостей, которые изначально выступают в форме «замещающих действий» (Киселева, 2014; Sirois, Pychyl, 2016), а также нарушения пищевого поведения, различные формы диабета и сердечно-сосудистые заболевания (Cohen, Janicki-Deverts, Doyle, et al., 2012; Juster, McEwen, Lupien, 2010; Sirois, Pychyl, 2016). Также была показана прямая взаимосвязь склонности к откладыванию задач с зависимостью от смартфонов (Шейнов, Девицын, Помелова и др., 2021).

Несмотря на единодушную позицию на наличие взаимосвязи склонности к откладыванию задач с состоянием здоровья человека, в настоящий момент среди исследователей существуют различные точки зрения на характер причинно-следственных связей между склонностью к откладыванию и нарушениями, представленными в схеме. Так, ряд исследователей придерживается точки зрения, что, например, астения является предиктором, а не следствием проявления склонности к откладыванию задач (Барабанщикова, Каминская, 2013; Бояринов, Губайдулина, Новикова, 2022; Ляпина, Баринаова, 2022).

Также, неоднозначная позиция высказывается учеными в отношении взаимосвязи склонности к откладыванию задач и нарушений сна. Исследования показывают, что с одной стороны нарушение сна повышают склонность человека к откладыванию выполнения задач, за счет истощения ресурсов организма, вызываемого недосыпом (Van

Eerde, Venus, 2018). Вместе с тем, ряд авторов говорят о том, что склонность к откладыванию оказывает негативное влияние на засыпание, а в некоторых случаях можно говорить даже о «прокрастинации сна» (Sirois, Pychyl, 2016). Так, исследователи данного феномена считают, что говорить о наличии у человека склонности к «прокрастинации сна» можно в случае, если соблюдены три критерия: во-первых, отход ко сну систематически осуществляется позднее, чем было запланировано, во-вторых, отсутствует какая-либо уважительная причина для подобной задержки и, в-третьих, налицо наличие негативных последствий такого поведения для самочувствия и психологического благополучия человека. При этом в качестве наиболее частых «замещающих действий», препятствующих своевременному засыпанию, называют: просмотр сериалов по телевизору, компьютерные игры, бесцельное прокручивание ленты новостей в социальных сетях или так называемый «думскроллинг» (Максименко, Дайнека, Мортикова, 2022; Kroese, Evers, Adrians, et al., 2016).

Наряду с негативными последствиями склонности к откладыванию в отношении результативности деятельности и здоровья, в последнее десятилетие большую популярность набирают исследования, направленные на изучение влияния, которое оказывает данное явление на *психологическое благополучие человека* и удовлетворенность различными аспектами его жизнедеятельности.

В целом исследователи склонности к откладыванию задач единодушны во мнении, что она оказывает негативное влияние на психологическое благополучие человека и удовлетворенность жизнью, выступая их предиктором (Ершова, Бородина, 2022; Balkis, 2013; Butkovic, Butkovic, Bratko, 2012; Jayaraja, Tan, Ramasamy, 2017; Kiamarsi, Abolghasemi, 2014; Savithri, 2014; Sirois, Pychyl, 2016). Аналогичные тенденции прослеживаются в взаимосвязях исследуемого феномена с удовлетворенностью профессиональной деятельностью. Так, люди с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию ниже оценивают свою профессиональную успешность и менее удовлетворены своей профессиональной деятельностью (Сибирцева, 2016; Митина, 2021).

Также в результате исследований было установлено, что студенты, проявляющие склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинацию) в период обучения в высшем учебном заведении, впоследствии были более подвержены профессиональному

выгоранию и демонстрировали меньшую вовлеченность в работу, чем студенты с низким уровнем выраженности склонности к откладыванию (Salmela-Aro, Tolvanen, Nurmi, 2009).

Таким образом, современные исследователи отмечают факт негативного влияния склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) на различные сферы жизнедеятельности человека, в том числе физическое здоровье, психологическое благополучие, удовлетворенность жизнью в целом и своей профессиональной деятельностью в частности, а также результативность труда. Такой всеобъемлющий негативный эффект подтверждает актуальность изучения механизмов данного феномена, разработки инструментов его раннего выявления и коррекции.

Раздел 1.4. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в различных сферах человеческой деятельности. Особенности ее проявления в профессиональной среде

Одним из важнейших направлений исследований склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) является изучение особенностей ее проявления в различных сферах жизнедеятельности человека. До сих пор среди ученых, исследующих данный феномен, нет единого мнения относительно того, является ли склонность к откладыванию задач всеобъемлющей характеристикой или же присутствует дифференциация относительно тех сфер жизни, в которых люди склонны откладывать выполнение задач чаще всего (Sirois, Pychyl, 2016). Существуют исследования, показывающие, что наиболее часто склонность к откладыванию проявляется в таких сферах как учебная и профессиональная деятельность, текущие домашние обязанности, а также сфера заботы о здоровье. При этом в меньшей степени респонденты склонны откладывать дела в сфере межличностных отношений (Kliengsieck, 2013).

В настоящий момент наиболее популярными среди исследователей склонности к откладыванию остаются такие сферы жизнедеятельности человека как учебная и профессиональная деятельность. При этом, количество исследований, посвященных изучению академической прокрастинации у студенческой молодежи в значительной степени превалирует над исследованиями особенностей проявления склонности к откладыванию задач в профессиональной среде (Барabanщикова, Марусанова, 2015). У данной тенденции существует ряд объективных причин: во-первых, в силу доступности

к изучению студенческих выборок; во-вторых, процесс обучения в высшей школе является удобной моделью деятельности для изучения склонности к откладыванию, так как изобилует большим количеством задач с четко определенными сроками их исполнения, а также позволяет снизить фактор социальной желательности, традиционно высокий при изучении склонности к откладыванию, за счет привычности категории обучающихся к нахождению в условиях оценки, в-третьих, наличие единой и прозрачной системы оценки результатов позволяет отслеживать влияние проявления склонности к откладыванию на итоги учебной деятельности (Sirois, Pychyl, 2016).

В целом большинство исследований склонности к откладыванию выполнения задач в студенческой среде посвящено выявлению закономерностей, подробно описанных в предыдущих разделах, которые не являются специфичными для учебной деятельности как таковой (Бояринов, Губайдулина, Новикова, 2022; Ивутина, Шуракова, 2013; Ляпина, Барина, 2022; Малова, Сычев, 2019; Солынин, Лингурарь, 2017; Шейнов, Девицын, Помелова и др., 2021). Вместе с тем, существует ряд исследований, раскрывающих особенности проявления склонности именно в сфере выполнения учебных задач.

Так, исследование О.Ю. Савиной и О.Н. Щербаковой показало, что уровень выраженности склонности к откладыванию задач различается у студентов разных годов обучения. Так, он оказался выше у студентов третьего курса обучения в сравнении со студентами первого и второго курсов. Авторы объясняют данную тенденцию тем, что студенты младших курсов больше опасаются негативных последствий от срыва сроков выполнения задач, поэтому прикладывают максимум усилий для недопущения этого (Савина, Щербакова, 2021). Данная интерпретация представляется достаточно спорной, в связи с ее несогласованностью с результатами других исследований, в которых была показана взаимосвязь высокой склонности к откладыванию задач с повышенной мотивацией избегания неудач (Марьина, Гурова, 2022; Солынин, Лингурарь, 2018).

Кроме этого, авторами изучалась взаимосвязь склонности к откладыванию и решаемых учебных задач на примере изучения иностранных языков. При этом, согласно полученным результатам различия в уровне выраженности склонности между группами, изучающими различные иностранные языки, выявлено не было (Савина, Щербакова, 2021). В другом исследовании, проведенном на студентах медицинского университета, было установлено, что чаще студенты склонны откладывать выполнение задач,

связанных с подготовкой к семинарским занятиям, в меньшей степени – с подготовкой к экзаменам и контрольным работам. Также, студентки женского пола в большей степени откладывают выполнение задач, связанных со спортивными занятиями, по сравнению со студентами мужского пола (Шафеев, 2022).

Изучение особенностей проявления и динамики склонности к откладыванию задач у студентов различных годов обучения показало, что у тех из них, кто был склонен к откладыванию задач с первого года обучения, к старшим курсам развился хронический стресс, а также повысился уровень общей заболеваемости (Tice, Baumeister, 1997).

Рядом исследований подтверждается роль мотивации к обучению в проявлении склонности к откладыванию задач в студенческой среде. М. Кандемир в ходе исследования, в котором приняли участие 407 студентов из Турции, показал, что мотивация к обучению является значимым предиктором проявления склонности к откладыванию задач (Kandemir, 2014).

Таким образом, несмотря на большое количество исследований склонности к откладыванию задач, проведенных среди студентов, лишь небольшая часть из них посвящена изучению специфических особенностей проявления склонности при выполнении учебных задач, основное их количество направлено на выявление общих закономерностей проявления данного феномена в популяции.

Вместе с тем, изучение особенностей проявления склонности к откладыванию задач у студентов имеет высокую ценность для дальнейшего изучения данного феномена среди профессионалов в связи с тем, что, согласно исследованиям, склонность к откладыванию задач в учебной деятельности имеет тенденцию к переносу в профессиональную сферу. Так, показано, что студенты с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию задач имеют больше сложностей с трудоустройством на первую работу. Кроме этого, склонность к откладыванию является предиктором развития профессионального выгорания и низкой вовлеченности в профессиональную деятельность в первые годы работы после окончания учебного заведения (Salmela-Aro, Tolvanen, Nurmi, 2009).

По мнению исследователей, существуют принципиальные различия в ученой и профессиональной деятельности, обусловленные особым характером трудовых взаимоотношений как отношений обмена, когда человек «продает» работодателю свои профессиональные знания, навыки и время, получая за это вознаграждение. Кроме того,

профессиональная деятельность в большей степени предполагает командную работу (Sirois, Puchyl, 2016).

Все исследования склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в профессиональной деятельности можно условно разделить на две большие группы: исследования, посвященные выявлению специфических особенностей проявления склонности к откладыванию в тех или иных профессиях, и исследования, направленные на оценку роли различных характеристик трудовой деятельности в проявлении склонности к откладыванию, большинство из которых реализовано в рамках ситуационного подхода, описанного выше.

В рамках первой группы исследований существует точка зрения, что склонность к откладыванию задач с большей степенью вероятности может проявляться в отдельных профессиях (Nguyen, Steel, Ferrari, 2013).

Так, в своем исследовании К. Хаммер и Дж. Феррари изучали проявление склонности к откладыванию выполнения задач у так называемых «белых» и «голубых» воротничков, т.е. сотрудников, занятых интеллектуальным или физическим трудом. Результаты исследования показали, что среди представителей «белых» воротничков склонность к откладыванию задач оказалась значимо выше (Hammer, Ferrari, 2002).

Исследования различий в проявлении склонности к откладыванию задач среди руководителей различных уровней управления показали, что представители так называемого «топ-менеджмента» менее склонны к откладыванию выполнения задач, чем представители среднего управленческого звена (Болотова, Захарова, 2022, Жарова, 2021).

Кроме этого, в ряде исследований показано, что в меньшей степени склонны к откладыванию выполнения задач представители силовых структур. Так, А.В. Сперанская сравнивала между собой по степени проявления склонности к откладыванию школьных учителей и сотрудников исправительного учреждения, в результате чего были получены данные, говорящие о том, что учителя в среднем более склонны к откладыванию выполнения задач. Среди же сотрудников исправительного учреждения склонность к откладыванию находилась на низком уровне выраженности (Сперанская, 2022).

Также, низкая склонность к откладыванию выполнения задач была установлена в выборке, включающей в себя американских военнослужащих (Nguyen, Steel, Ferrari, 2013).

В попытке объяснить полученные результаты авторы выдвигают две основные гипотезы возникновения различий в уровне проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных видов профессиональной деятельности. К первой точке зрения относится предположение, что определяющее значение оказывает профессиональный отбор на должности с повышенным уровнем ответственности, к каковым относятся, например, управленческие должности и должности в силовых структурах, в ходе которого отсекается часть кандидатов, не соответствующих требованиям данных должностей. Другая часть авторов связывает подобные результаты с влиянием, которое оказывают требования различных видов профессиональной деятельности, предъявляемые к профессионалам. Другими словами, жесткие требования той или иной профессии или должности по сути не оставляют возможности для проявления индивидуальных различий в процессе осуществления трудовой деятельности (Sirois, Pychyl, 2016).

Вместе с тем, позиция, что у представителей различных видов профессиональной деятельности существуют различия в уровне проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), оспаривается некоторыми авторами. Так, в ряде исследований вышеописанные факты не нашли своего подтверждения (Uysal, Yilmaz, 2020).

Другая группа исследователей, занимающаяся изучением склонности к откладыванию задач в профессиональной среде, сосредоточила свое внимание на выявлении особенностей трудовой деятельности, являющихся общими для всех видов профессий, которые оказывают свое влияние на проявление склонности к откладыванию у профессионалов.

В качестве наиболее значимых с этой точки зрения характеристик выделяются: степень самостоятельности в выполнении задач (автономность исполнения задач), уровень регламентации рабочих процессов, уровень поддержки со стороны руководства и коллег при выполнении задач (Metin, Taris, Peeters, 2016; Sirois, Pychyl, 2016). Рассмотрим данные характеристики более подробно.

Под автономией исполнения профессиональных задач понимается степень, в которой сотрудник может быть независим в выборе средств и способов выполнения работы, распределении времени и определении последовательности промежуточных этапов (Hackman, Oldham, 1980). Часть исследователей придерживается точки зрения, что

склонность к откладыванию задач выше в тех сферах деятельности, в которых автономия исполнения находится на низком уровне (Nguyen, Steel, Ferrari, 2013). Другие авторы считают, что не существует прямой взаимосвязи между данной характеристикой труда и склонностью к откладыванию задач, которая опосредована влиянием других переменных, в частности уровнем самооэффективности профессионала (Prem, Scheel, Gerdeniysch, et al., 2015).

В отношении влияния степени регламентированности рабочих процессов, которая противопоставляется творческой деятельности, исследователи придерживаются точки зрения, что жестко регламентированная работа, подразумевающая наличие четких планов, циклически повторяющихся процессов, различных стандартов выполнения задач не оставляет возможности для проявления склонности к откладыванию у сотрудников (Burt, Weststrate, Brown, et al., 2010).

Еще одной характеристикой труда, взаимосвязанной с проявлением склонности к откладыванию задач у профессионалов, выступает степень поддержки со стороны руководства и коллег. По данным исследований в рабочих коллективах с высоким уровнем поддержки и традициями наставничества уровень проявления склонности к откладыванию задач ниже (Liden, Wayne, Jaworski, et al., 2004).

Кроме этого, в ряде исследований показано, что уровень проявления склонности к откладыванию задач ниже в тех коллективах, где руководитель структурирован, демонстрирует «поддерживающий» стиль лидерства и, при этом, в меру требователен (Wegge, Shemla, Haslam, 2014). При этом авторитарный или попустительский стиль руководства влечет за собой повышение уровня стресса среди сотрудников, что, свою очередь, создает почву для проявления склонности к откладыванию задач (Beheshtifar, Moghadam, Hossenifar, 2014; Hetland, Sandal, Johmsen, 2007).

Таким образом, проявление склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) может касаться любых сфер жизнедеятельности человека, в каждой из которых могут возникать задачи, носящие фрустрирующий характер и запускающие механизм избегания их выполнения. Это может касаться элементарных бытовых вопросов (откладывание уборки или других домашних обязанностей), вопросов социального взаимодействия (откладывание важного разговора или звонка). Но особого внимания со стороны исследователей уделяется проявлению склонности к откладыванию задач в учебной и профессиональной деятельности. В данной области накоплен богатый

исследовательский материал. Вместе с тем, характер получаемых результатов носит несистемный, а часто и противоречивый характер. Все это говорит о необходимости продолжения дальнейшего изучения особенностей проявления склонности к откладыванию задач в различных сферах жизнедеятельности человека, расширения диапазона исследований в сторону профессиональной деятельности ввиду ее наименьшей проработанности и, вместе с тем, высокой актуальности, задаваемой современными условиями.

Раздел 1.5. Обобщающие выводы по результатам теоретического анализа исследований склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), проведенного в Главе 1

Анализ отечественных и зарубежных научных исследований склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), проведенный в Главе 1, показал высокую актуальность изучения данного феномена в различных сферах жизнедеятельности человека с целью своевременного выявления и купирования его негативного влияния на эффективность деятельности, физическое здоровье и психологическое благополучие человека.

Несмотря на то, что к настоящему моменту накоплен богатый исследовательский материал, имеет место неоднозначная трактовка понятия склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), что затрудняет его операционализацию и создает ситуацию, при которой происходит смешение в одном понятии разных по своей природе явлений, среди которых лень, выученная беспомощность, «активная прокрастинация» и др.

Сравнительный анализ научных подходов к определению понятия склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) позволил очертить критерии выделения данного феномена, позволяющие отличить его от явлений, проявляющихся в поведении человека сходным образом, и сформулировать его *определение*. Так, в рамках данной работы под склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинацией) понимается добровольное, систематическое отсрочивание выполнения важных и срочных действий, осознаваемых человеком как важные и срочные, вопреки высокой личной заинтересованности в результате и несмотря на возникающие негативные эмоции, сопровождающие процесс откладывания. При этом, говоря об особенностях проявления

склонности, рассматривается степень ее выраженности, отражающая особенности функционирования регуляторных механизмов различных профессиональных групп.

В настоящий момент в современном научном сообществе не существует единой точки зрения на природу склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации). Вместе с тем, в результате анализа исследований, посвященных изучению данного феномена, выделены *группы психологических параметров*, в отношении которых подтвердилось наличие различного рода причинно-следственных взаимосвязей со склонностью к откладыванию задач, изучение которых поможет раскрыть особенности проявления склонности к откладыванию, в том числе в профессиональной сфере. К таким параметрам относятся ряд личностных диспозиций, отдельные особенности интеллектуальной и мотивационной сфер, различные характеристики регуляторной сферы и особенности ее функционирования, в том числе проявление стресса, некоторые неконструктивные копинг-стратегии совладания с ним, а также социально-демографические характеристики человека.

Интерпретация характера и механизмов, лежащих в основе взаимосвязей данных групп параметров со склонностью к откладыванию задач, зависит от той научной концепции, которой придерживается автор исследования. В настоящий момент в попытках найти единый принцип, позволяющий объединить все многообразие исследуемых явлений в рамках единого подхода к изучению природы склонности к откладыванию задач, а также в связи с возрастающим числом исследований, подтверждающих *ключевую роль регуляторной сферы личности* в проявлении склонности, все большую популярность приобретают работы, проведенные в контексте теорий саморегуляции произвольной активности человека как общеметодологического объяснительного принципа, в частности концепции осознанной саморегуляции произвольной активности человека О.А. Конопкина (Иванова, Барабанщикова, 2018; Руднова; 2018).

В рамках данного подхода, *механизм проявления* склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) может быть описан как нарушение процесса саморегуляции произвольной активности человека, когда под влиянием ряда факторов, среди которых в том числе высокий уровень стресса и склонность к избеганию стрессовых ситуаций, субъективно принятая цель деятельности не достигается,

происходит отклонение от программы исполнительских действий, направленных на достижение результата, при этом решения о коррекции системы не реализуются.

Использование данной методологии позволяет рассмотреть влияние различных психологических аспектов на проявление склонности к откладыванию задач более целостно и системно.

Кроме этого, особое значение в современных турбулентных условиях приобретает изучение склонности к откладыванию задач *в профессиональной деятельности*. В настоящий момент данная область исследований представляется недостаточно проработанной, в частности в сравнении с исследованиями, посвященными изучению особенностей проявления склонности к откладыванию задач в учебной деятельности на материале студенческих выборов, ввиду различных обстоятельств, среди которых меньшая доступность выборок профессионалов для исследователей, а также необходимость создавать дополнительные условия для проведения исследований, в том числе с целью нивелирования влияния социальной желательности на результаты. Кроме этого, помимо изучения очевидного ущерба, который наносит выраженное проявление склонности к откладыванию задач результативности труда, отдельного внимания заслуживает направление исследований, посвященных негативному влиянию склонности на такой аспект как удовлетворенность человека своей профессиональной деятельностью, которое в долгосрочной перспективе оказывает разрушающее воздействие на него как субъекта труда и, в конечном счете, снижает уровень психологического благополучия.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Раздел 2.1. Постановка проблемы, целей, задач и гипотез исследования

Теоретический анализ разработанности темы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) показал, что существует несколько проблемных вопросов, связанных с изучением данного феномена, среди них:

отсутствие единого взгляда на природу и психологические механизмы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), которые различными исследователями рассматриваются через призму личностных особенностей, особенностей интеллектуальной или мотивационной сфер, особенностей саморегуляции и т.д.;

недостаточная изученность проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в профессиональной среде, на выборке взрослых, работающих людей в отечественных исследованиях;

низкая защищенность психодиагностического инструментария, используемого для выявления уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), от влияния социальной желательности и, как следствие, высокая подверженность получаемого результата искажениям.

Таким образом, целесообразно направить усилия на изучение выявленных проблемных вопросов, уделив особое внимание процедуре проведения исследования с целью повышения его объективности.

Основной **целью** исследования стало выявление психологических предикторов склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и особенностей ее проявления в различных видах профессиональной деятельности.

В качестве **объекта** исследования выступила склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных видов профессиональной деятельности.

Предмет исследования – особенности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных видов профессиональной деятельности.

В качестве **гипотез** нашего исследования можно выделить следующие:

1. Существуют относительно устойчивые психологические предикторы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), не зависящие от социально-демографических характеристик респондентов и их принадлежности к определенному виду профессиональной деятельности.
2. Существуют различия в выраженности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у сотрудников, являющихся представителями различных видов профессиональной деятельности.
3. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) вносит вклад в снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью у профессионалов.

Основные задачи исследования:

1. Провести анализ отечественных и зарубежных теоретических подходов к изучению склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), а также уточнить понятийный аппарат изучаемого феномена, в том числе в отношении взрослого работающего человека.
2. Выявить психологические предикторы проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) среди социально-демографических характеристик, личностных особенностей, особенностей интеллектуальной и мотивационной сфер, характеристик переживаемого профессионального стресса и стратегий его преодоления у профессионалов.
3. Разработать и обосновать модель, позволяющую прогнозировать уровень выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов, а также определить характер взаимосвязи данной склонности с удовлетворенностью профессиональной деятельностью.
4. Выявить психологическую специфику проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) среди представителей различных видов профессиональной деятельности.
5. Выявить и проанализировать различия в удовлетворенности профессиональной деятельностью сотрудников с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).

Раздел 2.2. Процедуры обработки и схема анализа данных

Исследование проводилось в двух организациях – на сотрудниках машиностроительного предприятия, специализирующегося на производстве электрического общественного транспорта (троллейбусов и электробусов), а также военнослужащих государственного силового ведомства. Всего в исследовании приняли участие **319 человек**, которые в зависимости от их вида профессиональной деятельности являются представителями трех профессиональных групп: инженерно-производственной (131 чел.), финансово-экономической (111 чел.) и военной (77 чел.).

Процедура сбора первичных данных была встроена в действующие в организациях регулярные психодиагностические мероприятия, проводимые ежегодно в несколько этапов, цель которых заключалась в оценке состояния сотрудников и дальнейшей организации мероприятий поддерживающего и обучающего характера, что исключает отношение обследуемых к данным процедурам как оценочным. При этом проведение психодиагностических методик, направленных на диагностику уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и удовлетворенности профессиональной деятельностью, осуществлялось в автоматизированной форме и анонимном формате.

В целях реализации поставленных задач исследование было спланировано и реализовано в несколько этапов.

На **подготовительном этапе**, с целью контроля социально-желательных ответов, из массива полученных данных нами были полностью исключены из последующего анализа результаты тех респондентов (**56 человек**, 18% от общего числа опрошенных), которые получили высокие значения по шкале социальной желательности.

Анализ характеристик 56 респондентов, исключенных по причине высокой социальной желательности ответов, показал, что более склонными к искажению результатов оказались мужчины – 22% от всех опрошенных респондентов мужского пола (42 из 187 человек). Среди представительниц женского пола доля таковых оказалась на уровне 11% от общего количества опрошенных (14 из 132 человек).

Анализ профессиональной принадлежности респондентов, склонных к высокой социальной желательности, продемонстрировал, что наибольшее их число встречается среди представителей военных профессий – 29% от всех участвующих в исследовании военнослужащих (22 из 77 человек), 16% – среди представителей инженерно-

производственной группы профессий (19 из 131 человека) и 14% – среди представителей финансово-экономической группы (15 из 111 человек).

Доли склонных к искажению ответов респондентов, занимающих руководящие должности и находящихся на исполнительских должностях, оказались равнозначными – по 18% от количества опрошенных в данных категориях (23 из 131 человека 33 из 188 человек соответственно).

Результаты анализа возрастных характеристик респондентов с высокой социальной желательностью ответов показал, что группа разделилась следующим образом 22% респондентов (30 из 136 человек) относятся к возрастной группе от 19 до 34 лет, 17% (16 из 96 человек) - находится в возрастной группе от 35 до 44 лет и 12% респондентов (12 из 87 человек) являются представителями возрастной группы среднего возраста от 45 и старше.

В целом проведенный качественный анализ (Приложение 1) позволил выделить особенности социально-демографических характеристик респондентов с высоким уровнем социальной желательности ответов (среднестатистический «портрет»). Таким образом в изучаемой выборке в наибольшей степени склонными к искажению результатов оказались респонденты мужского пола, в возрасте от 19 до 34 лет, являющиеся представителями военных профессий.

Полученные характеристики респондентов, продемонстрировавших высокий уровень социальной желательности, могут быть использованы при планировании дальнейших исследований с целью прогнозирования на этапе формирования выборки вероятности искажения ответов.

Таким образом, в ходе подготовительного этапа нами было уточнено число обследуемых, результаты которых были допущены для дальнейших этапов исследования, количество таковых составило **263 человека**.

На **следующем этапе** с целью выявления особенностей, касающихся социально-демографических характеристик, личностных особенностей, специфики когнитивной и мотивационной сфер, переживания профессионального стресса и его последствий, отдельных аспектов удовлетворенности своей профессиональной деятельностью среди респондентов с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и структуры взаимосвязей данных параметров, нами

были применены процедуры сравнения средних с использованием непараметрических критериев, а также корреляционного анализа.

Это позволило выделить наиболее значимые характеристики в каждой из исследуемых сфер и на их основе построить регрессионную модель, позволяющую спрогнозировать уровень выраженности склонности к откладыванию задач по ряду параметров, обладающих менее выраженной социальной желательностью, в отношении которой была проведена проверка ее устойчивости и прогностической точности.

Далее нами при помощи процедуры моделирования структурными уравнениями была сконструирована модель, позволяющая не только определить вклад отдельных параметров в предсказание уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), но проследить характер и направленность взаимосвязей между переменными с точки зрения причинно-следственного характера.

На заключительном этапе исследования при помощи процедуры многофакторного дисперсионного анализа нами была проведена оценка особенностей проявления склонности к откладыванию выполнения задач у респондентов, являющихся представителями трех профессиональных групп, две из которых объединяют в себе профессии типа «человек-знаковая система» – это военнослужащие аппарата управления государственного силового ведомства и сотрудники финансово-экономического блока производственного предприятия. Третья профессиональная группа включает сотрудников инженерно-производственного блока производственного предприятия, являющихся представителями профессий, относящихся к типу «человек-техника».

Статистическая обработка данных проводилась с использованием программы IBM SPSS Statistics, версия 22, в том числе модуля AMOS.

Раздел 2.3. Профессионально-демографические характеристики обследуемых

По итогам предварительного этапа для участия в дальнейшем исследовании были отобраны результаты 263 респондентов, в том числе 145 мужчин и 118 женщин. Средний возраст обследуемых составил 38 лет, при этом самому молодому участнику на момент обследования было 19 лет, самому возрастному – 64 года. Все респонденты по критерию «возраст на момент проведения исследования» были сгруппированы в три группы на основании классификации возрастов, рекомендованной ВОЗ, с дополнительным выделением подгруппы в рамках возрастного диапазона, относящегося к молодому

возрасту. Таким образом, количество участников исследования в возрасте от 19 до 34 лет составило 104 человека, в возрасте от 35 до 44 лет – 79 человек и в возрасте от 45 лет и старше – 80 человек.

Средний стаж работы респондентов составил 16 лет 9 месяцев с разбросом значений от одного месяца до 41 года 11 месяцев. Для удобства дальнейшего анализа в соответствии со стажем работы выборка была поделена на четыре группы: стаж работы до 5 лет имели 38 участников, от 5 до 10 лет – 50 участников, от 10 до 20 лет – 75 участник, свыше 20 лет – 100 участников. Также в исследуемой выборке 108 человек занимали руководящие должности, 155 человек находились на должностях исполнителей. Подробное описание выборки исследования представлено на рисунке ниже (Рис.4).

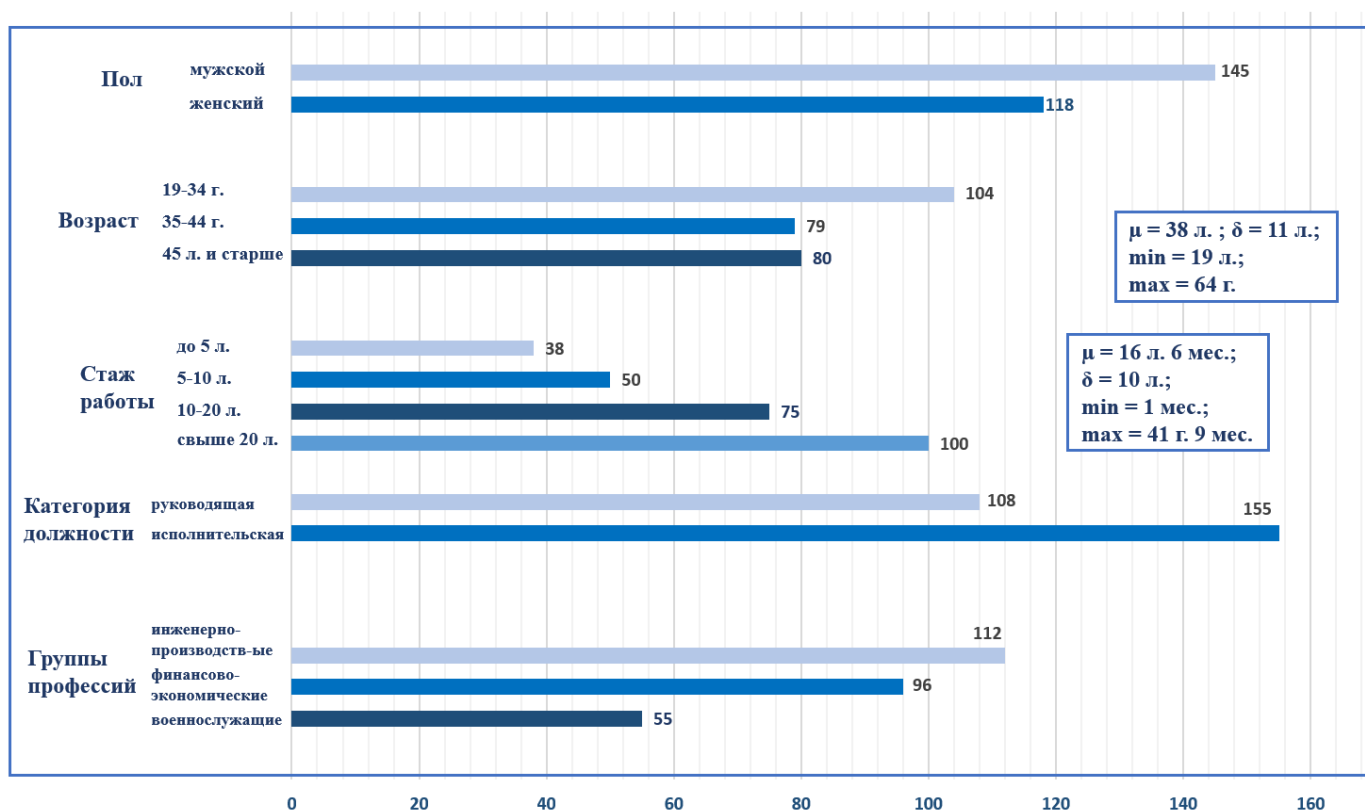


Рис.4. Социально-демографические характеристики обследуемых.

Также в исследовании приняли участие представители 119 должностей, которые, как уже отмечалось выше, могут быть сгруппированы в три профессиональные группы в зависимости от ряда объединяющих их характеристик, в первую очередь предмета труда (Климов, 1995).

Первая профессиональная группа в количестве 112 человек включала работников, являющихся представителями *инженерно-производственной группы профессий* и состоящих на должностях инженерных и производственных подразделений

машиностроительного предприятия, занимающегося производством электрического общественного транспорта (троллейбусов и электробусов), которые в соответствии с предметом труда могут быть отнесены к типу профессий «человек-техника». Ниже в таблице представлена краткая трудовая диаграмма (Иванова, 2003) данной профессиональной группы (Таблица 3).

Таблица 3.

Трудовая диаграмма профессий инженерно-производственной направленности

Параметр	Характеристика группы профессий
Предназначение группы профессий	Обеспечение поддержания в работоспособном состоянии и бесперебойной работы оборудования, технических средств и систем, задействованных в производственном процессе и его обеспечении; технологическое сопровождение производственного процесса
Распространенность группы профессий	Инженерные, технологические службы, производственные подразделения предприятий
Предмет труда	Технические средства
Средства труда	Техническая документация, проектная документация, нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы конструирования, технологического сопровождения производимой продукции, технического обслуживания оборудования, технических средств и систем, задействованных в производственном процессе; специализированное программное обеспечение; спецоборудование и контрольно-измерительные приборы
Условия труда	Производственные помещения (цеха), офисные помещения, сменный характер работы – для отдельных специальностей
Продукт труда	Бесперебойное и результативное функционирование оборудования, технических средств и систем, задействованных в производственном процессе и его обеспечении; оптимальная технология реализации производственных операций
Риск-факторы группы профессий	Повышенные требования к технике безопасности, для отдельных профессий – вредные и опасные условия труда (работа на высоте, с высоковольтным электричеством, в условиях повышенного шума и т.д.)

Вторая профессиональная группа объединила 96 представителей профессий *финансово-экономической направленности*, выполняющие свои функциональные обязанности в подразделениях бухгалтерии, планово-экономической службы,

финансового управления, а также управления по планированию и нормированию трудовых затрат вышеупомянутого машиностроительного предприятия, и, которые в соответствии с предметом своего труда, могут быть отнесены к типу «человек-знаковая система». Трудограмма данной профессиональной группы представлена в таблице ниже (Таблица 4).

Таблица 4.

Трудограмма профессий финансово-экономической направленности

Параметр	Характеристика группы профессий
Предназначение группы профессий	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности предприятия, учета материальных и нематериальных средств, планирование и контроль оптимального распределения финансовых потоков и расходования материальных ресурсов
Распространенность группы профессий	Финансовые, бухгалтерские, планово-экономические подразделения предприятия
Предмет труда	Экономические и финансовые показатели деятельности
Средства труда	Специализированное программное обеспечение, первичная учетная документация, отчетная документация по направлениям деятельности, нормативная правовая документация, регламентирующая ведение финансово-хозяйственной деятельности предприятия, документы планирования и учета
Условия труда	Офисные помещения, нормированный режим работы
Продукт труда	Базы данных, аналитические материалы, отчетные документы, финансово-экономические расчеты и обоснования, документы планирования и контроля, предназначенные для эффективного использования материальных и нематериальных ресурсов предприятия, документы учета
Риск-факторы группы профессий	Высокая нагрузка на зрительные анализаторы, малоподвижный характер работы, монотонный режим работы, сменяющийся периодами цейтнота, высокая личная ответственность, в том числе административная и уголовная (для руководящего уровня должностей)

Третья профессиональная группа включала в свой состав 55 человек, занимающие *воинские должности* в аппарате управления государственного силового ведомства,

которые в соответствии со спецификой выполняемых задач также могут быть отнесены к типу профессий «человек-знаковая система». Краткое описание данной группы представлено в таблице ниже (Таблица 5).

Таблица 5.

Трудограмма группы военных профессий

Параметр	Характеристика группы профессий
Предназначение группы профессий	Обеспечение процесса управления подчиненным личным составом по закрепленным направлениям деятельности
Распространенность группы профессий	Органы управления силовых ведомств
Предмет труда	Текстовая, числовая информация
Средства труда	Специализированное программное обеспечение, нормативные правовые акты и ведомственные документы, регламентирующие порядок работы в рамках закрепленного направления деятельности, информация, предоставляемая с войск по утвержденным формам донесений
Условия труда	Офисное помещение
Продукт труда	Документы планирования, организации и контроля по закрепленным направлениям деятельности, аналитическая и отчетная документация
Риск-факторы группы профессий	Ненормированный режим работы, высокая напряженность деятельности, большой объем информации

Разделение выборки исследования на три группы позволило учесть специфику профессиональной деятельности респондентов при анализе особенностей проявления склонности к откладыванию выполнения задач и ее потенциальных предикторов. Полный перечень профессий участвовавших в исследовании респондентов, включенных в первую и вторую группы, представлен в Приложении 2.

Раздел 2.4. Психодиагностические методики и показатели

Выбор психодиагностических методик, используемых в исследовании, обусловлен его целью – выявление психологических предикторов склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и особенностей ее проявления в различных видах профессиональной деятельности.

В качестве инструмента оценки склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) отобрана методика Шкала общей прокрастинации Б. Такмана в адаптации Г.Л. Крюковой (Крюкова, 2010), поскольку она позволяет оценить проявление изучаемого феномена среди категории взрослых работающих людей по отношению к рабочим задачам.

С целью выявления потенциальных предикторов склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) нами был подобран пакет методик, включающий личностный опросник, методику на оценку структуры трудовой мотивации, а также тест на выявление уровня развития интеллектуальных способностей, разработанные под руководством А.Г. Шмелева (Горбачев, Науменко, Одинцова и др., 2006; Зеличенко, Шмелев, 1987; Методическое пособие..., 2013).

Выявление особенностей регуляторной сферы личности, проявляющихся в переживании профессионального стресса, наличии его последствий и предпочитаемых стратегиях совладания с ним, осуществлялось при помощи методики «Индивидуальная диагностика и коррекция профессионального стресса» А.Б. Леоновой (Леонова, 2007), а также методики «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой (Водопьянова, 2009).

С целью оценки потенциальных негативных последствий проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в части влияния на удовлетворенность профессиональной деятельностью мы использовали методику Опросник компонентов удовлетворенности трудом Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой и Е.Н. Осина (Иванова, Рассказова, Осин, 2012), а также методику оценки субъективно важных характеристик деятельности Р. Хакмана и Г. Олдхэма в русскоязычной адаптации А.Б. Леоновой (Леонова, 2000).

Сформированный комплекс психодиагностических инструментов позволил реализовать сбор первичных данных для последующего анализа в соответствии с задачами исследования.

Шкала общей прокрастинации Б. Такмана (TGPS)

Для определения уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у обследуемых сотрудников нами была применена методика Шкала общей прокрастинации Б. Такмана в адаптации Т.Л. Крюковой (Крюкова, 2010). Данная методика представляет собой опросник, состоящий из 35 утверждений, каждое из которых респондент должен оценить по пятибалльной порядковой шкале Лайкерта от «совершенно согласен» до «совершенно не согласен». Результатом опроса является получение показателя Уровень общей прокрастинации, позволяющего судить о том, насколько респондент признает в себе тенденцию откладывать выполнение важных, срочных и, при этом, неприятных задач на более поздний срок, а также тенденцию видеть причины этого во внешних факторах (Tuckman, 1991).

Методика «11 личностных факторов» (11 ЛФ)

Для целей оценки личностных особенностей респондентов, которые, по мнению ряда исследователей, играют определяющую роль в проявлении склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), нами использовался опросник «11 личностных факторов» (Горбачев, Науменко, Одинцова и др., 2006), который является детализированным вариантом пятифакторной модели личности (Первин, Джон, 2000; Goldberg, 1992).

Опросник состоит из 93 вопросов в ипсативной форме, по каждому из которых респондент должен выбрать один из двух предложенных вариантов ответов, и позволяет определить степень выраженности у обследуемых следующих личностных особенностей: замкнутости – общительности, пассивности – активности, недоверчивости – дружелюбия, независимости – конформизма, моральной гибкости – моральности, импульсивности – организованности, тревожности – уравновешенности, сензитивности – нечувствительности, интеллектуальной сдержанности – любознательности, традиционности – оригинальности, конкретности – абстрактности, которые являются детализацией пяти факторов изначальной модели, а именно экстраверсии, доброжелательности, добросовестности, нейротизма и открытости опыту (Таблица 6).

Таблица 6.

Описание шкал методики «11 ЛФ»

<p>Описание крайних значений шкал методики и их соотношение с факторами «Большой пятерки»</p>
--

Экстраверсия – интроверсия	
Замкнутость – сдержанность в общении, малообщительность	Общительность – активная позиция в общении, контактность, разговорчивость
Пассивность – сдержанность в поступках, нерешительность	Активность – энергичность, инициативность, решительность
Согласие – независимость	
Недоверчивость – критичность, строгость, требовательность	Дружелюбие – миролюбивость, отзывчивость, безконфликтность
Независимость – ориентация на себя	Конформизм – стремление к одобрению, принятию
Самоконтроль – импульсивность	
Моральная гибкость – свобода от моральных норм, ориентация на личную выгоду	Моральность – стремление придерживаться моральных норм, требовательность к себе
Импульсивность – непоседливость, спонтанность, гибкость	Организованность – точность, аккуратность, стремление следовать планам, последовательность
Эмоциональная стабильность – тревожность	
Тревожность – осторожность, склонность к страхам, опасливость	Уравновешенность – спокойствие, стрессоустойчивость
Сензитивность – эстетический взгляд на вещи, чувствительность к красоте, оттенкам в отношениях	Нечувствительность – функциональный взгляд на вещи, практичность, прямолинейность, рациональность
Новаторство – консерватизм	
Интеллектуальная сдержанность – избирательность в отношении новой информации	Любознательность – открытость новым знаниям, информации, готовность учиться новому
Традиционность – ориентация на сохранение и поддержание традиций, консервативность	Оригинальность – потребность выделяться из общей массы, стремление ко всему необычному, нестандартность
Практичность – конкретность, точность в деталях	Абстрактность – мечтательность, идеалистичность, склонность к обобщениям

Методика «Тест интеллектуального потенциала» (ТИПС)

Для оценки интеллектуальных способностей респондентов нами использовалась методика ТИПС, которая позволяет определить степень развития семи компонентов общего интеллекта, в том числе: «вычисления», «лексика», «эрудиция», «пространственное мышление», «невербальная логика» как способность к оперированию абстрактными данными, «вербальная логика» как способность к построению и

пониманию информации в текстовом виде, «обработка информации» как показатель текущей умственной работоспособности. Кроме этого методика позволяет определять интегральный показатель общего уровня развития интеллектуальных способностей (Методическое пособие..., 2013).

Методика «Структура трудовой мотивации» (СТМ)

Оценка мотивационных ориентаций в профессиональной деятельности проводилась с использованием методики СТМ, основанной на классификации мотивов трудовой деятельности Шмелева А.Г. (Зеличенко, Шмелев, 1987). Процедура опроса предполагает последовательное предъявление развернутых формулировок мотивационных конструкторов, в которых отражены различные стороны профессиональной деятельности. В результате опросник позволяет оценить степень важности двенадцати аспектов в структуре трудовой мотивации обследуемых, таких как интерес к рабочему процессу, возможность творческого самовыражения, ориентация на общение с другими людьми, ощущение включенности в команду, возможность помогать людям, служение обществу, признание заслуг, стремление к руководству, материальная мотивация, ориентация на установление взаимовыгодных взаимоотношений («связей»), следование традициям, сохранение здоровья. Интегральный показатель позволяет определить общую мотивационную направленность обследуемого – на внешние либо внутренние мотивационные факторы (Горбачев, Куприянов, Науменко и др., 2006).

Методика «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS)

С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой

Методика SACS использовалась для определения типичных для обследуемых стратегий поведения в стрессовых ситуациях, основанных на многоосевой модели С. Хобфолла. Опросник позволяет определить степень предпочтения одной из девяти поведенческих моделей, в том числе: асертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, импульсивные действия, избегание, манипулятивные (непрямые) действия, асоциальные действия и агрессивные действия. При этом каждая поведенческая модель может быть рассмотрена с точки зрения ее направленности – асоциальной или просоциальной, активной или пассивной, прямой

или непрямой. Ниже в таблице представлены поведенческие модели с учетом их направленности, а также диапазоны нормативных значений (Таблица 7).

Таблица 7.

Границы нормативных диапазонов для шкал методики SACS

Стратегия преодоления	Модель поведения	Степень выраженности		
		низкая	средняя	высокая
Активная	Ассертивные действия	6-17	18-22	23-30
Просоциальная	Вступление в социальный контакт	6-21	22-25	26-30
Просоциальная	Поиск социальной поддержки	6-19	20-24	25-30
Пассивная	Осторожные действия	6-17	18-23	24-30
Прямая	Импульсивные действия	6-15	16-19	20-30
Пассивная	Избегание	6-12	13-17	18-30
Непрямая	Манипулятивные действия	6-16	17-23	24-30
Асоциальная	Асоциальные действия	6-14	15-19	20-30
Асоциальная	Агрессивные действия	6-13	14-18	19-30

Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС) А.Б. Леоновой

Методика ИДИКС была использована с целью получения комплексной характеристики особенностей переживания профессионального стресса сотрудников исследуемых организаций. Данный диагностический инструмент разработан в 2000-2001 гг. на основе объединения трех основных парадигм изучения профессионального стресса, как попытка создания новой обобщающей «метаметодологии» (Леонова, 2007). Данный подход позволяет получить развернутую картину стрессовой ситуации, причин и источников развития стресса, его негативных последствий, выявить факторы субъективного восприятия и оценки ситуации человеком, проследить механизмы активизации его адаптационных ресурсов, а также специфику острых и хронических стрессовых состояний.

Система состоит из трех основных частей: диагностической, интерпретационной и превентивной, которые предваряет структурированное интервью как некоторый «психологический анамнез» риск-факторов, опосредующих развитие профессионального стресса. В исследовании были использованы диагностическая и интерпретационная части системы.

Диагностическая часть представляет собой структурированную методику опросного типа, состоящую из шести блоков утверждений, по отношению к каждому из которых обследуемый должен определить степень своего согласия, используя четырех балльную шкалу оценки: 1 балл – полное несогласие с утверждением; 2 балла – частичное согласие; 3 балла – высокая степень согласия; 4 балла – полное согласие.

Далее по полученным оценкам подсчитываются индексы по шести основным шкалам методики и входящим в них субшкалам, а также интегральный показатель «общий индекс стресса», дающий итоговую оценку уровня развития профессионального стресса обследуемого. Кроме этого подсчитывается дополнительный индекс социальной желательности (Таблица 8).

Таблица 8.

Описание шкал и субшкал системы ИДИКС

Основные шкалы	Субшкалы
TV0 Общий индекс стресса – общий уровень развития профессионального стресса	
TV1 Условия и организация труда - объективированная характеристика потенциальных риск-факторов и причин развития стресса в конкретной трудовой ситуации	TV11 Условия труда TV12 Интенсивность трудовых нагрузок TV13 Особенности содержания труда TV14 Организация трудового процесса
TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации - особенности субъективной оценки трудовых задач	TV21 Разнообразие задач TV22 Сложность задач TV23 Значимость задач TV24 Автономия исполнения
TV3 Вознаграждение за труд и социальный климат - мотивационно-оценочные компоненты отношения к работе, степень удовлетворенности вознаграждением за труд, социальными взаимодействиями	TV31 Социальные конфликты TV32 Оплата/вознаграждение за труд TV33 Обратная связь TV34 Контроль за исполнением

Продолжение Таблицы 8

Основные шкалы	Субшкалы
----------------	----------

TV4 Переживание острого стресса - комплексное описание феноменологии наиболее характерных проявлений острого стресса, оценка стресса как текущего состояния	TV41 Физиологический дискомфорт TV42 Когнитивная напряженность TV43 Эмоциональная напряженность TV44 Трудности в общении TV45 Затруднения в поведении TV46 Общее самочувствие
TV5 Переживание хронического стресса - комплексное описание феноменологии наиболее характерных проявлений хронического стресса, оценка степени аккумуляции негативных стрессовых состояний и их фиксация в форме устойчивых проявлений	TV51 Тревога TV52 Агрессия TV53 Депрессия TV54 Астения TV55 Психосоматические реакции TV56 Нарушения сна
TV6 Личностные и поведенческие деформации - основные эффекты аккумуляции негативных эффектов профессионального стресса	TV61 Тип А поведения TV62 Признаки синдрома «выгорания» TV63 Невротические реакции TV64 Поведенческие риск-факторы
TVIie Индекс социальной желательности – степень достоверности ответов	

Для получения сопоставимых оценок по всем индексам сырые баллы с помощью процедуры линейной стандартизации переводятся в T-значения, для которых существуют следующие тестовые нормы:

Таблица 9.

Границы нормативных диапазонов для шкал и субшкал ИДИКС

Шкалы ИДИКС	Уровни стресса (критические диапазоны для T-баллов)				
	Низкий	Умеренный	Выраженный	Высокий	Предельно-высокий
TV0	<39	39-44	45-53	54-64	>65
TV1	<36	36-46	47-54	55-64	>65
TV2	<38	38-46	46-53	54-65	>66
TV3	<39	39-45	46-52	53-66	>67
TV4	<40	40-44	45-52	53-66	>67
TV5	<40	40-44	45-54	55-65	>67
TV6	<48	38-44	45-54	55-65	>66

Таким образом, система ИДИКС позволяет комплексно охарактеризовать особенности профессионального стресса от психологических причин его развития до выявления устойчивых форм личностной и поведенческой дезадаптации и формирования оптимизационных программ для профилактики и коррекции профессионального стресса.

Опросник компонентов удовлетворенность трудом

Для оценки удовлетворенности профессиональной деятельностью нами использовался Опросник компонентов удовлетворенности трудом авторов Т.Ю. Ивановой, Е.И. Рассказовой и Е.Н. Осина, который является модификацией опросника удовлетворенности трудом А.В. Батаршева (Батаршев, 2002) и построен на основе трехфакторной модели. Первая группа факторов включает удовлетворенность различными социальными компонентами трудового процесса, в частности престижностью организации и профессии. Вторая группа факторов удовлетворенности касается внутриорганизационных моментов, в том числе оплаты и условий труда, руководства и коллектива. И, наконец, третья группа факторов отражает личностные компоненты удовлетворенности, среди которых удовлетворенность процессом и содержанием работы, служебным положением, карьерой. Методика позволяет провести диагностику внутриорганизационных и личностных компонентов, таких как удовлетворенность заработной платой, условиями и организацией труда, руководством, коллективом, процессом и содержанием работы, а также своими достижениями, а также определить интегральный показатель удовлетворенности трудом.

Методика оценки субъективно важных характеристик деятельности

Р. Хакмана и Г. Олдхэма (русскоязычная адаптация А.Б. Леоновой)

Данная методика является русскоязычной адаптацией сокращенной версии (Schmidt, Kleinbeck, 1999) опросника «Job diagnostic survey», разработанного на основе модели Р. Хакмана и Г. Олдхэма (Hackman, Oldham, 1980), позволяет оценить удовлетворенность внутренними факторами трудового процесса и отношение человека к своей профессиональной деятельности, в которой он задействован в момент времени, по пяти ее ключевым характеристикам, среди которых отношение к профессиональным задачам (ощущение, что выполняемые задачи значимые и стоящие), степень самостоятельности при их выполнении (автономия), наличие обратной связи

(возможность увидеть и оценить результаты своей работы), ощущение личной ответственности за результат.

Также методика позволяет определить силу потребности индивидуального роста, так называемую потенциальную мотивацию, которая характеризует стремление человека расти и развиваться в своей профессиональной деятельности и взаимосвязана с желанием продолжить работу на своем рабочем месте. Индекс потенциальной мотивации (ИПМ), который может быть интерпретирован в соответствии со следующими нормативными диапазонами (Таблица 10).

Таблица 10.

Нормативные диапазоны ИПМ

Диапазоны баллов	Уровни ИПМ
До 52 баллов	Низкий
52 – 124 балла	Умеренный
125-194 балла	Относительно высокий
195 баллов и выше	Высокий

Таким образом, для решения задач исследования была отобрана выборка профессионалов, являющихся представителями различных профессиональных групп, а также сформирован пакет психодиагностических методик, предназначенных для измерения необходимых для исследования параметров в условиях, позволяющих максимально снизить уровень социальной желательности ответов за счет включения потенциально располагающих к этому психодиагностических методик в привычные для сотрудников процедуры обучения и развития.

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДИКТОРЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СКЛОННОСТИ К ОТКЛАДЫВАНИЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ (ПРОКРАСТИНАЦИИ) У ПРОФЕССИОНАЛОВ

Раздел 3.1. Психологические особенности сотрудников с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

В рамках выполнения задачи по выявлению психологических предикторов проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), в том числе среди социально-демографических характеристик, личностных особенностей, особенностей когнитивной и мотивационной сфер, специфики переживаемого стрессового состояния и стратегий совладания, а также установления различий в уровне удовлетворенности профессиональной деятельностью сотрудников, склонных к систематическому откладыванию выполнения задач (прокрастинации), в сравнении с теми, у кого данная склонность не носит хронического характера, мы разделили выборку респондентов в зависимости от уровня выраженности склонности на три группы (Таблица 11).

Таблица 11.

Группы респондентов в зависимости от уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

1 группа	2 группа	3 группа
Низкая склонность	Средняя склонность	Высокая склонность
1-3,5 стена	4-7 стенов	7,5-10 стенов
26 человек	193 человека	44 человека

В первую группу, с *низким уровнем* выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) (далее – низкая группа) попали 26 человек, что составляет 10% от общего количества участников исследования, получивших по результатам опроса итоговый балл 3,5 стена и ниже (Шмелев, 2013). Группа со *средним уровнем* выраженности (далее – средняя группа) оказалась самой многочисленной и включала 193 человека (73% от общего количества опрошенных), признавших у себя эпизодический, несистемный характер проявления склонности, зависящий от условий конкретной ситуации. И, наконец, в группу с *высоким уровнем* выраженности (далее – высокая группа), попали 44 человека (17% от общего количества опрошенных), с

итоговыми баллами в диапазоне от 7,5 стенов и выше. Данные респонденты признали у себя систематические проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации). Ниже в таблице приведены социально-демографические характеристики выделенных групп (Таблица 12).

Таблица 12.

Социально-демографические характеристики групп сотрудников с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Группа	Пол, чел./%		Возраст, лет.				Стаж работы общий, мес.				Категория должности, чел./%	
	Муж	Жен	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD	Руководитель	Специалист
1 группа N=26	17	9	26	56	40	8	49	419	226	105	11	15
	65%	35%									42%	58%
2 группа N=193	100	93	19	64	39	10	1	503	204	131	85	108
	52%	48%									44%	56%
3 группа N=44	17	27	26	56	40	8	3	348	154	113	11	33
	39%	61%									25%	75%

Таким образом, первая группа, с низким уровнем склонности к откладыванию, включает в себя 17 мужчин и 9 женщин, что составляет 65% и 35% от общего количества человек в группе, 11 руководителей и 15 специалистов на исполнительских должностях (42% и 58% соответственно), со средним возрастом 40 лет и средним стажем работы 226 месяцев (18 лет 10 месяцев). Вторая группа включает 100 мужчин и 93 женщины (52% и 48%), 85 руководителей и 108 специалистов-исполнителей (44% и 56%), средний возраст которых составляет 39 лет и средний стаж работы – 204 месяца (17 лет). В третью группу, с высоким уровнем выраженности склонности попали 17 мужчин и 27 женщин (39% и 61%), 11 руководителей и 33 рядовых специалиста (25% и 75%), средний возраст которых составляет 40 лет и средний стаж работы – 154 месяца (12 лет 10 месяцев).

Далее, с целью выявления специфики групп с различным уровнем выраженности склонности мы сравнили их между собой с использованием непараметрического Н-критерия Краскела-Уоллеса (результаты проверки на нормальность распределения представлены в Приложении 3) по следующим шести группам параметров:

1. Социально-демографические характеристики (возраст и общий стаж работы).
2. Личностные особенности респондентов.

3. Уровень развития когнитивных способностей.
4. Особенности мотивационной сферы.
5. Особенности переживаемых острых и хронических форм профессионального стресса, а также предпочитаемые копинг-стратегии совладания с ним.
6. Особенности оценки рабочей ситуации, степень удовлетворенности профессиональной деятельностью и уровень потенциальной мотивации.

3.1.1. Различия в социально-демографических характеристиках респондентов с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Сравнение групп с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) показало отсутствие значимых различий по таким социально-демографическим характеристикам как средний возраст ($\chi^2=2,517$, $p=0,284$), а также средний стаж работы ($\chi^2=3,579$, $p=0,167$) респондентов.

Таким образом, все три выделенные группы однородны по своему возрастному составу и стажу работы, средние значения которых находятся в диапазоне от 36 до 40 лет и от 15 лет 1 месяца до 18 лет и 10 месяцев соответственно.

Также не было выявлено значимых различий в уровне выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) среди респондентов мужского и женского пола (U Манна-Уитни=8204,5, $p=0,568$), а также среди руководителей и исполнителей (U Манна-Уитни=7164,5, $p=0,147$).

3.1.2. Различия в личностных особенностях и интеллектуальных способностях респондентов с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Результаты сравнительного анализа групп с высоким, средним и низким уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) по одиннадцати шкалам личностного опросника, представляющим собой детализированную версию модели личности Большая пятерка, а также по ряду параметров, характеризующих особенности интеллектуальной сферы, в том числе общий уровень интеллекта и уровень развития таких способностей как вычисление, лексика, эрудиция, пространственное мышление, вербальная и невербальная логика, обработка информации

показали отсутствие значимых различий по данным характеристикам у респондентов из трех групп. Подробные результаты представлены в Приложении 4.

3.1.3. Различия в специфике мотивационной сферы в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Оценка особенностей мотивационной сферы, а именно доминирующих мотивов профессиональной деятельности, выявила ряд различий в группах с высоким, средним и низким уровнями выраженности склонности к откладыванию выполнению задач (прокрастинации) (Таблица 13).

Таблица 13.

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по специфике мотивационной сферы респондентов

Мотиватор	Н-критерий Краскела-Уоллеса		1 группа - Низкая склонность			2 группа - Средняя склонность			3 группа - Высокая склонность		
	Хи-квадрат	p	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD
Направленность мотивации	0,652	0,722	117,46	5,7	1,6	103,46	5,7	1,7	104,52	5,7	1,6
Интерес	4,130	0,127	96,69	5,7	2,0	101,19	5,7	2,0	123,85	6,4	1,9
Творчество	3,896	0,143	136,23	5,5	2,1	12,03	5,4	2,1	104,12	5,4	2,2
Помощь людям	3,173	0,205	121,65	5,5	1,9	106,89	5,5	2,0	89,71	4,9	1,9
Служение	3,219	0,200	116,35	5,7	2,1	106,89	5,6	2,1	88,09	5,2	2,0
Общение	1,612	0,447	100,46	5,5	2,0	102,35	5,5	2,0	116,64	6,0	1,8
Включенность	1,228	0,541	102,46	5,6	2,0	106,77	5,6	2,0	94,14	5,3	1,8
Признание	1,958	0,376	105,31	5,0	2,0	107,16	5,0	2,1	91,11	4,5	2,0
Руководство	11,197	0,004	133,77	4,6	1,9	108,02	4,5	2,0	75,71	3,4	2,0
Деньги	0,688	0,716	92,04	5,2	2,2	104,81	5,2	2,3	107,89	5,3	2,2
Связи	0,204	0,903	106,27	5,7	1,9	105,23	5,7	1,9	100,20	5,5	1,8
Здоровье	12,018	0,002	70,77	5,9	2,0	101,37	5,9	2,0	133,15	7,0	2,2
Традиции	3,847	0,146	88,35	5,8	1,9	102,30	5,9	1,9	121,67	6,6	2,3

Из таблицы видно, что в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию с разной силой проявляется такой мотив как *здоровье* (Хи-квадрат=12,018, p=0,002). Для респондентов из высокой группы данный мотив более значим, чем в двух других группах, что говорит о наличии у первых ориентации на сохранение собственных энергетических ресурсов, на рациональное и экономное их расходование в виду присутствия ощущения ограниченности и истощенности. У

сотрудников из данной группы более выражена потребность в поддержании своего здоровья и стабильного образа жизни. Такие люди в меньшей степени готовы тратить свои силы на решение рабочих задач, склонны к избеганию стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности, ситуаций напряжения, неопределенности и новизны (Горбачев, Куприянов, Науменко и др., 2006).

Кроме этого, различия между группами наблюдаются в значимости для респондентов такого мотива профессиональной деятельности как *руководство* (Хи-квадрат=13,051, $p=0,001$). Высокая значимость данного мотива говорит об ориентации человека на руководящую деятельность и построение «вертикальной» карьеры, предполагающие готовность к расширению зоны своих обязанностей и ответственности, стремление к большей самостоятельности и выполнению управленческих обязанностей (Горбачев, Куприянов, Науменко и др., 2006). Анализ полученных результатов показал, что для высокой группы в большей степени характерно избегание роли лидера, отсутствие стремления брать на себя ответственность за других людей и результат их работы.

Таким образом, для респондентов с высоким уровнем выраженности склонности свойственны ориентация на сохранение своих энергетических ресурсов и отсутствие желания брать на себя функционал руководителя, в то время как в группе с низким уровнем выше стремление проявлять себя с позиции лидера, присутствует потребность брать на себя ответственность не только за себя, но и за других людей.

3.1.4. Различия в уровне переживания и качественных характеристиках профессионального стресса в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Следующей группой психологических особенностей, представляющих исследовательский интерес с точки зрения изучения специфики их проявления в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и, при этом, продемонстрировавших высокий уровень взаимосвязи со склонностью, являются особенности проявления у респондентов профессионального стресса и его последствий.





Сравнение выделенных групп по уровню выраженности и симптоматике профессионального стресса показало наличие значимых различий между ними по ряду

оцениваемых параметров (Таблица 14). Итоговые оценки были получены в шкале Т-баллов и в виду ее высокой дробности, для удобства восприятия информации, диапазоны нормативных значений, представленные в таблице, были выделены цветом.

Таблица 14.

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по уровню выраженности и специфике стрессового синдрома

Синдром стресса	Н-критерий Краскела-Уоллеса		1 группа - Низкая склонность			2 группа - Средняя склонность			3 группа - Высокая склонность		
	Chi-квадрат	p	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD
TV0 Общий индекс стресса	28,718	0,001	86,56	44,5	4,0	126,86	47,0	4,2	181,39	51,1	6,1
TV4 Переживание острого стресса	17,043	0,001	98,9	47,2	3,4	127,65	48,2	3,1	170,65	51,8	6,6
TV41 Физиологический дискомфорт	16,170	0,001	121,92	43,8	2,3	127,91	43,9	1,9	155,88	46,1	5,4
TV42 Когнитивная напряженность	4,367	0,113	129,52	47,9	7,8	128,09	47,9	8,4	150,64	50,8	10,6
TV43 Эмоциональная напряженность	21,293	0,001	113,19	41,5	2,6	125,91	42,2	3,6	169,84	45,8	6,6
TV44 Трудности в общении	6,905	0,032	165,12	54,1	4,6	126,41	51,4	4,3	136,97	52,4	5,9
TV45 Затруднения в поведении	2,757	0,252	150,85	53,2	4,8	127,88	51,9	5,0	138,93	53,5	7,5
TV46 Общее самочувствие	22,931	0,001	78,63	51,8	10,6	130,99	59,0	8,9	167,94	64,3	11,1
TV5 Переживание хронич. стресса	30,716	0,001	74,87	40,8	4,2	129,33	43,9	4,7	177,49	48,3	7,2
TV51 Тревога	12,996	0,001	96,54	45,5	6,8	129,92	47,9	6,1	162,06	51,2	7,7
TV52 Агрессия	21,819	0,001	79,13	38,2	5,5	131,68	41,4	5,3	164,65	45	7,5
TV53 Депрессия	24,365	0,001	81,04	43,9	4,1	130,11	47,7	6,2	170,41	51,9	8,2
TV54 Астения	37,833	0,001	76,63	39,9	3,0	127,55	42,6	4,3	184,23	48,6	8,7
TV55 Психосоматические реакции	10,715	0,005	91,88	42,2	2,9	133,64	44,8	5,7	148,52	47,6	8,8
TV56 Наруш-я сна	9,583	0,008	105,21	42,7	4,5	129,5	44,2	5,1	158,81	47,2	7,9

	- низкий уровень		- выраженный уровень
	- умеренный уровень		- высокий уровень

Так, в группе с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) общий уровень *профессионального стресса* (Chi-квадрат=28,718, p=0,001), в том числе острый (Chi-квадрат=17,043, p=0,001) и хронический стресс (Chi-квадрат=30,716, p=0,001), выше, чем в группах со средним и

низким уровнем выраженности склонности, и находится в диапазоне выраженных значений (Т-балл=51,5).

При этом анализ особенностей стрессовой симптоматики показал, что для данной группы характерны более высокий уровень проявления эмоциональной напряженности (Хи-квадрат=21,293; $p=0,001$; Т-балл=45,8) и физиологического дискомфорта (Хи-квадрат=16,170; $p=0,001$; Т-балл=46,1), а также ухудшение общего самочувствия (Хи-квадрат=22,931; $p=0,001$; Т-балл=64,3). Кроме этого свойственны такие типичные для хронического стрессового состояния симптомы как повышенная тревога (Хи-квадрат=21,365; $p=0,001$; Т-балл=51,2) и депрессия (Хи-квадрат=37,833; $p=0,001$; Т-балл=51,9).


Наиболее контрастными являются различия между группами в проявлении агрессии (Хи-квадрат=21,819, $p=0,001$) и астении (Хи-квадрат=37,833, $p=0,001$). Так, в группе с низким уровнем выраженности склонности данные симптомы хронического стресса имеют низкий уровень проявления (38,2 и 39,9 Т-баллов соответственно), в группе со средним уровнем – находятся в умеренном диапазоне (41,4 и 42,6 Т-баллов соответственно) и, наконец, в группе с высоким уровнем склонности – проявляются уже как выраженные (44,7 и 48,6 Т-баллов соответственно).

Повышенный стрессовый фон, развернутая симптоматика острого и хронического стресса в группе с высоким уровнем склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) находят свое продолжение и в выраженных значениях критических последствий переживания стресса – личностных и поведенческих деформациях (Хи-квадрат=20,068; $p=0,001$; Т-балл=46,5), проявляющихся в форме синдрома «выгорания» (Хи-квадрат=22,214; $p=0,001$; Т-балл=50,6), наличия невротических реакций (Хи-квадрат=11,581; $p=0,001$; Т-балл=46,5) и проявления различных поведенческих риск-факторов (Хи-квадрат=22,879; $p=0,001$; Т-балл=46,9). В то время как в группах с низким и средним уровнем выраженности склонности значения данных параметров ниже (за исключением признаков синдрома «выгорания» в средней группе), находятся в границах умеренного диапазона баллов и не превышают значений в 45 Т-баллов. Полученные результаты представлены ниже в таблице (Таблица 15).

Таблица 15.

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по специфике последствий переживания стресса

Последствия переживания стресса	Н-критерий Краскела-Уоллеса		1 группа - Низкая склонность			2 группа - Средняя склонность			3 группа - Высокая склонность		
	Chi-квадрат	p	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD
TV6 Личностные и поведенческие деформации	20,068	0,001	94,79	41,0	2,3	127,56	43,0	5,0	173,44	46,5	5,8
TV61 Тип А поведения	0,219	0,896	127,5	44,3	4,5	133,28	44,9	7,1	129,01	44,8	6,5
TV62 Признаки синдрома "выгорания"	22,214	0,001	102,5	44,2	3,5	125,77	46,1	5,7	176,76	50,6	7,0
TV63 Неврот. реакции	11,581	0,001	10,9	41,2	2,8	129,82	43,4	5,1	159,95	46,5	7,6
TV64 Повед-ие риск-факторы	22,879	0,001	99,73	40,9	2,9	126,08	42,8	5,4	177,02	46,9	6,5

 - умеренный уровень

 - выраженный уровень

Таким образом, результаты сравнительного анализа групп показали наличие значимых различий в интенсивности и особенностях проявления стрессовой симптоматики. В группе с высоким уровнем склонности к откладыванию, по сравнению с двумя другими группами, уровень стресса в целом выше и находится на выраженном уровне. Также в данной группе на более выраженном уровне проявляются такие симптомы как физиологический дискомфорт, эмоциональная напряженность, ухудшение общего самочувствия, а также агрессивные и астенические реакции. Кроме этого в группе с высоким уровнем склонности наблюдается симптоматика, выражающаяся в невротических реакциях и наличии поведенческих риск-факторов. Также, обращает на себя внимание тот факт, что в группе с низким уровнем склонности присутствует такая симптоматика как трудности в общении.

Полученные межгрупповые различия в проявлении профессионального стресса также представлены в виде профилей профессионального стресса, позволяющих наглядно выделить зоны риска для каждой из трех изучаемых групп (Рис.5).

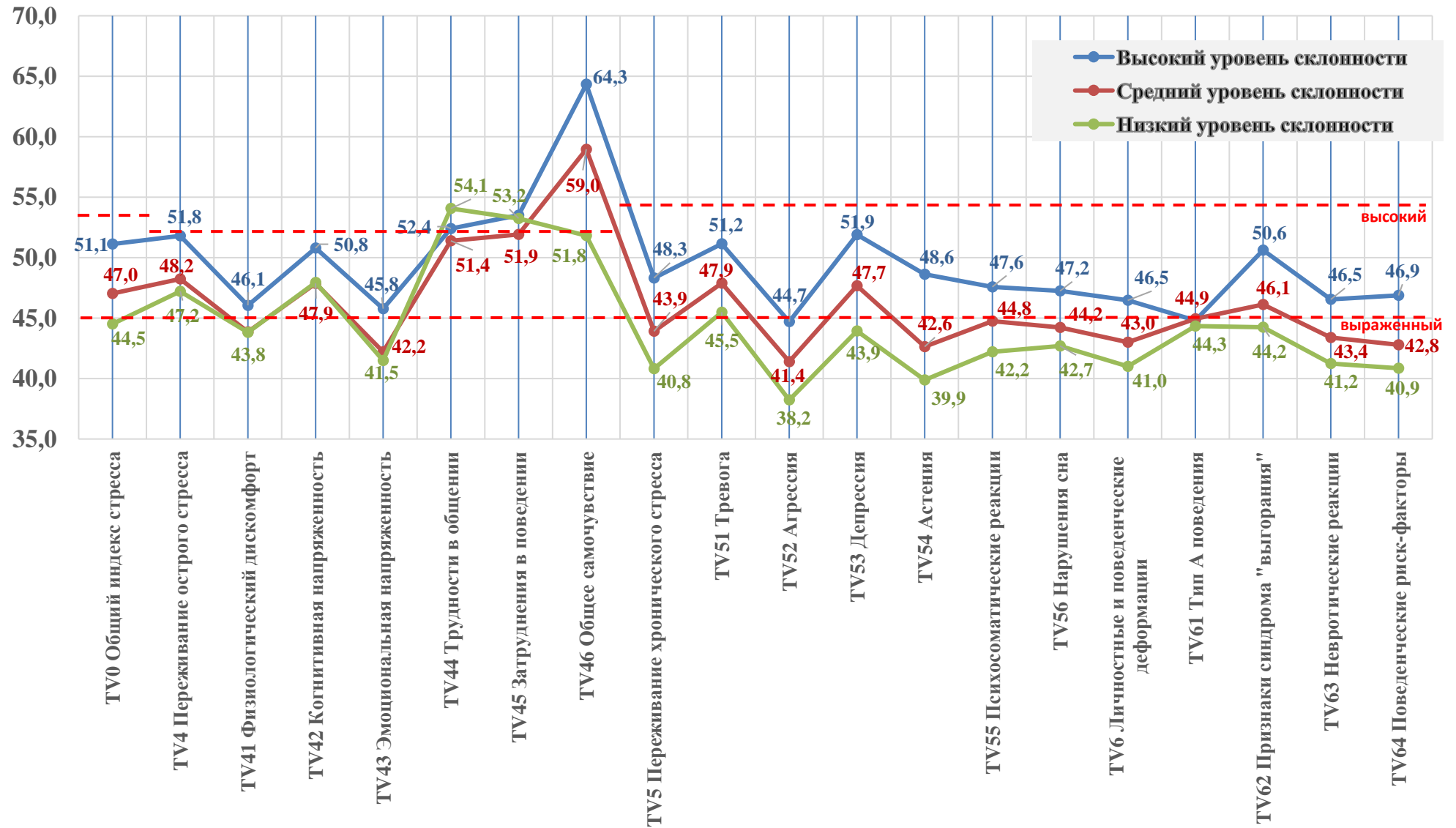


Рис.5. Различия в профилях профессионального стресса в группах с низким, средним и высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию.

Как уже было сказано выше, у респондентов, входящих в группу с высоким уровнем склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), общий уровень переживания профессионального стресса в среднем выше, чем у представителей других групп и находится в выраженном диапазоне значений. Респонденты из группы со средним уровнем выраженности склонности имеют чуть более низкий уровень стресса, но также попадающий в границы выраженного диапазона. В группе с низким уровнем склонности общий индекс стресса находится на умеренном уровне выраженности.

Касаемо симптомов профессионального стресса, в группе с высоким уровнем выраженности склонности наиболее остро проявляются такие симптомы как ухудшение общего самочувствия и затруднения в поведении. Кроме этого картина хронических и пост-стрессовых проявлений включает в себя широкий спектр выраженных симптомов в виде депрессивных реакций, повышенной тревоги, признаков синдрома «выгорания», астении, психосоматических проявлений, нарушений сна, а также наличие невротических реакций и поведенческих риск-факторов.

Симптоматика профессионального стресса в группе со средним уровнем склонности к откладыванию более скудна по своим проявлениям и выражается в виде ухудшения общего самочувствия, находящегося на высоком уровне значений, а также выраженных симптомов трудностей в общении и затруднений в поведении, тревоги, депрессии и признаков синдрома «выгорания».

Анализ профилей профессионального стресса показывает, что в группе с низким уровнем склонности выполнения задач (прокрастинации), несмотря на умеренный общий уровень стресса, наблюдается ряд проявлений симптоматики острого стресса, который в данной группе находится в диапазоне выраженных значений. К таковым относятся высокий уровень трудностей в общении и затруднений в поведении, которые по силе проявления находятся на равном и даже более высоком уровне, чем в группе респондентов с высокой выраженностью склонности к откладыванию. Также на выраженном уровне наблюдается симптом ухудшения общего самочувствия. При этом симптоматика хронического стресса, а также проявления последствий переживания стресса в виде различных личностных и поведенческих деформаций у респондентов из группы с низким уровнем склонности к откладыванию не выражены и находятся в диапазоне умеренных значений.

3.1.5. Различия в предпочитаемых копинг-стратегиях в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации)

Сравнение предпочитаемых респондентами копинг-стратегий преодоления стрессовых ситуаций показало, что наиболее выраженные различия в группах с разным уровнем склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) касаются таких стратегий как *избегание* (Хи-квадрат=43,020, $p=0,001$) и *агрессивные действия* (Хи-квадрат=23,039, $p=0,001$) (Таблица 16).

Таблица 16.

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по степени преобладающих копинг-стратегий совладания со стрессом

Копинг-стратегия	Н-критерий Краскела-Уоллеса		1 группа - Низкая склонность			2 группа - Средняя склонность			3 группа - Высокая склонность		
	Хи-квадрат	Р	Ср. ранг	М	SD	Ср. ранг	М	SD	Ср. ранг	М	SD
Ассертивные действия	3,288	0,193	109,21	5,2	1,9	136,45	5,7	1,9	125,97	5,5	2,0
Вступление в соц-ый контакт	2,038	0,361	146,73	5,8	2,2	132,65	5,6	1,6	120,44	5,3	1,9
Поиск социальной поддержки	2,787	0,248	113,02	5,1	2,4	136,40	5,7	1,8	123,91	5,2	2,1
Осторожные действия	2,662	0,264	109,19	4,9	2,4	134,93	5,7	1,7	132,64	5,5	2,0
Импульсивные действия	11,510	0,003	87,23	4,4	2,0	134,12	5,6	1,9	149,14	6,0	1,6
Избегание	43,020	0,001	60,25	3,9	1,2	130,16	5,6	1,8	182,48	7,0	1,9
Непрямые действия	2,664	0,264	132,29	5,5	2,2	128,78	5,6	1,9	148,81	6,0	1,7
Асоциальные действия	3,321	0,190	124,15	5,3	2,4	128,78	5,5	1,8	150,77	6,0	1,8
Агрессивные действия	23,039	0,001	78,6	4,2	1,9	130,92	5,7	1,7	168,31	6,6	2,2

Так, для сотрудников, входящих в группу с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию задач, в большей степени, чем для остальных, характерно применение такой неконструктивной копинг-стратегии как избегание ($M=7$ стенов), проявляющейся в виде стремления отдалиться от стрессовой ситуации в пользу быстрого снижения эмоционального напряжения, переключиться на другие виды деятельности, попыток вытеснения мыслей о возможных негативных последствиях такого игнорирования реальности.

Второй неконструктивной копинг-стратегией, характерной для группы с высоким уровнем склонности к откладыванию, стала асоциальная копинг-стратегия агрессивных действий ($M=6,6$ стенов), выражающаяся в обвинении окружающих в проблемной ситуации, демонстрации негатива в отношении других, сопровождающаяся чувством гнева, раздражения, внутренней напряженности, разочарования и глубокой неудовлетворенности (Зверева, 2015).

В то же время в группах с низким и средним уровнями откладывания выполнения задач (прокрастинации) уровень преобладания конструктивных копинг-стратегий более высокий, и частота использования неконструктивных вариантов в среднем по группе ниже.

3.1.6. Различия в уровне удовлетворенности трудом и заинтересованности в работе в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

С целью оценки различий между респондентами с разным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в степени удовлетворенности своей профессиональной деятельностью, которая в свою очередь является важным условием поддержания психологического благополучия личности и обеспечения эффективности выполнения профессиональных задач (Ершова, Бородина, 2022; Sirois, Puchyl, 2016), нами использовались результаты трех психодиагностических методик, позволяющих определить уровень удовлетворенности работой в организации в целом, а также отдельными ее аспектами, наличие в профессиональной деятельности факторов, провоцирующих развитие профессионального стресса, а также оценить уровень потенциальной мотивации сотрудников как одного из возможных предикторов желания продолжать работу в данной организации.

Сравнительный анализ показал наличие значимых различий между группами с низкой, средней и высокой склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в уровне *удовлетворенности организацией* (Хи-квадрат=21,784, $p=0,001$), а также такими аспектами профессиональной деятельности и организации труда как процесс и содержание работы (Хи-квадрат=23,916, $p=0,001$), стабильность занятости (Хи-квадрат=19,812, $p=0,001$), коллектив (Хи-квадрат=14,858, $p=0,001$) и руководство (Хи-квадрат=16,093, $p=0,001$) (Таблица 17).

Таблица 17.

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по уровню удовлетворенности трудом

Параметр	Н-критерий Краскела-Уоллеса		1 группа - Низкая склонность			2 группа - Средняя склонность			3 группа - Высокая склонность		
	Chi-квадрат	p	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD
Удовлетворенность организацией в целом	21,784	0,001	189,48	6,5	1,2	130,9	5,4	1,6	102,86	4,6	2,2
Удовлетворенность заработной платой	5,610	0,061	163,5	6,1	2,1	130,36	5,4	1,9	120,58	5,1	2,0
Удовлетворенность коллективом	14,858	0,001	182,33	6,5	1,5	129,28	5,3	1,8	114,17	4,9	1,7
Удовлетворенность процессом и содержанием работы	23,916	0,001	186,25	6,5	1,3	132,99	5,4	1,7	110,05	4,4	1,9
Удовлетворенность служебным положением	11,438	0,003	172,71	6,3	1,8	131,52	5,4	1,9	110,05	4,8	1,9
Удовлетворенность карьерой	11,101	0,004	161,81	6,0	2,2	134,72	5,4	1,7	102,48	4,6	2,2
Удовлетворенность стабильностью занятости	19,812	0,001	186,0	6,6	1,4	131,3	5,3	1,7	103,18	4,4	2,3
Удовлетворенность руководством	16,093	0,001	178,85	6,5	1,6	132,1	5,4	1,8	103,89	4,6	2,0
Удовлетворенность профессиональным выбором	12,870	0,002	178,73	6,3	1,8	130,07	5,3	1,7	112,85	4,7	2,1
Удовлетворенность условиями труда	5,197	0,074	116,21	5,2	1,9	138,36	5,6	2,0	113,42	5,0	1,8

В группе с высоким уровнем выраженности склонности респонденты в меньшей степени удовлетворены работой в организации в целом (M=4,6 стенов), также меньше уровень их удовлетворенности процессом и содержанием работы, которую они выполняют (M=4,4 стенов), стабильностью занятости (M=4,4 стенов), своим трудовым коллективом (M=4,9 стенов) и непосредственным руководством (M=4,6 стенов).

Полученные данные были подтверждены различиями в субъективной оценке профессиональной ситуации (Chi-квадрат=20,577, p=0,001) между респондентами с разным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач

(прокрастинации), полученными в ходе сравнения результатов методики ИДИКС по блоку шкал «стресс-факторы профессиональной деятельности» (Таблица 18), в том числе по таким характеристикам как разнообразие выполняемых задач (Хи-квадрат=15,928, $p=0,001$), степень сложности задач (Хи-квадрат=5,811, $p=0,001$), значимость задач (Хи-квадрат=25,014, $p=0,001$) в контексте общего результата, а также наличие обратной связи (Хи-квадрат=21,990, $p=0,001$).

Так, негативная субъективная оценка профессиональной ситуации преобладает в группе респондентов, продемонстрировавших высокий уровень склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) ($M=59,9$ Т-баллов). Соответственно наибольшее недовольство вышеперечисленными аспектами также показали представители группы с высоким уровнем склонности. Наиболее стрессовыми моментами респонденты из данной группы считают низкую сложность выполняемых задач ($M=61,6$ Т-баллов), выражающуюся в их недостаточной содержательности, отрывистом, нецелостном характере. Кроме этого в качестве стресс-фактора сотрудники называют низкое разнообразие, рутинность и однотипность задач ($M=59,6$), которые не позволяют задействовать весь спектр имеющихся у них знаний и навыков. Также респонденты указывают на низкую значимость задач ($M=53,3$ Т-балла), обесценивающую важность, полезность их труда для общего результата, и недостаточный уровень обратной связи о качестве выполняемой ими работы ($M=53,3$ Т-балла).

В группе с низким уровнем склонности в качестве основных стрессовых факторов профессиональной деятельности респонденты назвали такие характеристики как повышенный контроль за исполнением задач ($M=58,0$ Т-баллов) и низкая сложность выполняемых задач ($M=54,9$ Т-баллов).

В свою очередь, в группе со средним уровнем выраженности склонности респонденты выделяют такие стресс-факторы профессиональной деятельности как низкое разнообразие ($M=54,5$ Т-балла) и недостаточная сложность выполняемых задач ($M=58,9$ Т-баллов).




Кроме этого во всех трех группах респондентов в качестве дополнительного фактора стресса называется такой аспект как низкая автономия исполнения профессиональных задач (средние значения находятся в высоком диапазоне от 60,8 до 65,5 Т-баллов), что вытекает из невозможности самостоятельно выбирать способы и пути

их выполнения, ограничивает сотрудников в свободе принятия решений даже в рамках своих функциональных обязанностей.

Таблица 18.

Значение Н-критерия Краске-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по специфике восприятия стрессовых факторов профессиональной деятельности

Стресс-факторы	Н-критерий Краске-Уоллеса		1 группа - Низкая склонность			2 группа - Средняя склонность			3 группа - Высокая склонность		
	Хи-квадрат	p	Ср. ранг	М	SD	Ср. ранг	М	SD	Ср. ранг	М	SD
TV1 Условия и организация труда	0,297	0,862	132,04	45,9	8,5	130,71	45,8	9,1	137,63	45,6	7,1
TV11 Условия труда	3,487	0,175	111,58	42,4	8,9	131,50	45,1	9,6	146,26	46,8	9,8
TV12 Интенсивность трудовых нагрузок	0,533	0,766	142,25	46,3	8,0	130,9	44,7	8,2	130,78	44,6	7,6
TV13 Особенности содержания труда	9,310	0,010	168,54	52,3	6,9	131,68	48,9	8,7	111,81	45,9	10,0
TV14 Организация трудового процесса	2,677	0,262	113,6	46,2	10,7	131,72	48,0	8,8	144,11	48,6	7,7
TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации	20,577	0,001	81,38	52,1	6,8	130,99	56,6	6,6	166,35	59,9	8,0
TV21 Разнообразие задач	15,928	0,001	109,87	52,7	8,5	125,87	54,5	8,0	171,97	59,6	9,2
TV22 Сложность задач	5,811	0,001	104,04	54,9	10,3	131,91	58,9	10,7	148,93	61,6	10,9
TV23 Значимость задач	25,014	0,001	67,73	43,0	7,0	134,38	50,3	8,3	159,55	53,3	9,5
TV24 Автономия исполнения	6,262	0,044	100,13	60,8	11,5	133,05	64,3	8,0	146,23	65,5	8,2
TV3 Вознаграждение за труд и социальный климат	10,955	0,004	117,87	48,9	5,6	126,12	49,5	6,0	166,14	52,2	5,2
TV31 Социальные конфликты	2,680	0,262	137,81	48,4	8,2	127,68	47,1	6,9	147,5	48,7	7,0
TV32 Оплата за труд	6,253	0,044	109,17	49,0	8,9	130,04	51,3	9,3	154,08	53,3	6,8
TV33 Обратная связь	21,990	0,001	91,85	42,3	8,4	127,78	47,4	9,1	174,25	53,3	10,2
TV34 Контроль за исполнением	7,127	0,028	168,62	58,0	10,5	127,65	52,7	8,5	132,31	53,5	9,0

 - умеренный уровень  - выраженный уровень  - высокий уровень

Сравнение по уровню потенциальной мотивации, являющейся одним из показателей, характеризующим стремление сотрудников продолжить работу на

занимаемом месте (Мартынова, 2018), также показало наличие различий между тремя выделенными по уровню выраженности склонности группами (Хи-квадрат=21,581, $p=0,001$) (Таблица 19).

Таблица 19.

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по уровню потенциальной мотивации сотрудников

Показатель	Н-критерий Краскела-Уоллеса		1 группа - Низкая склонность			2 группа - Средняя склонность			3 группа - Высокая склонность		
	Хи-квадрат	p	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD	Ср. ранг	M	SD
Индекс потенциальной мотивации	21,581	0,001	193,38	208,6	76,3	129,2	140,2	68,2	107,99	123,3	69,6

Так, полученные данные в целом подкрепляют результаты методик, оценивающих уровень удовлетворенности трудом и стрессогенность рабочей ситуации, и показывают, что для группы с высоким уровнем выраженности склонности в среднем характерен умеренный уровень потенциальной мотивации ($M=123,3$ балла), в то время как для двух других групп его значения оказываются в относительно высоком и высоком диапазонах значений (140,2 и 208,6 баллов соответственно).

Таким образом, сравнительный анализ групп респондентов с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) показал, что в среднем наиболее высокий уровень профессионального стресса наблюдается в группе с высоким уровнем склонности, при этом профессиональный стресс имеет более богатую симптоматику и включает в себя проявления острого и хронического стресса, а также личностных и поведенческих деформаций.

Сравнение респондентов в разрезе наиболее часто применяемых копинг-стратегий показывает, что основные различия между тремя группами заключаются в том, что для группы с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию в большей степени свойственно использование избегания и агрессивных действий.

Анализ особенностей восприятия рабочей ситуации, а также удовлетворенности организацией и профессиональной деятельностью показал, что в группе с высоким уровнем выраженности склонности, в сравнении с другими группами, как в целом так и в отношении отдельных аспектов, удовлетворенность ниже, чем в других группах.

Различия в особенностях субъективной оценки профессиональной ситуации указывают на то, что в группе с высоким уровнем склонности в среднем респондентами даются более негативные оценки в отношении ряда особенностей рабочих задач, большее количество различных аспектов ситуации называются в качестве источников профессионального стресса. Также в данной группе ниже уровень потенциальной мотивации респондентов.

Таким образом, анализ значимых различий по ряду психологических особенностей респондентов показал, что в группах с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации) существует своя специфика как профессионального стресса и предпочитаемых копинг-стратегий совладания с ним, так и удовлетворенности профессиональной деятельностью и особенностей оценки профессиональной ситуации. При этом значимых различий между тремя группами в социально-демографических характеристиках, таких как пол, возраст, категория должности и стаж работы, личностных особенностях и уровне когнитивных способностей респондентов выявлено не было.

Раздел 3.2. Особенности взаимосвязей психологических особенностей сотрудников с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

На следующем этапе исследования для выявления характера (достоверности, силы и направленности) взаимосвязей склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с отдельными социально-демографическими характеристиками респондентов, такими как возраст и стаж работы, особенностями их личностной, когнитивной и мотивационной сфер, наличием симптоматики переживания профессионального стресса и его последствий, предпочитаемых копинг-стратегий преодоления стрессовых ситуации, а также особенностей, касающихся оценки профессиональной ситуации и удовлетворенности различными аспектами профессиональной деятельности, была применена процедура корреляционного анализа с использованием коэффициента корреляции Спирмена.

Результаты проведенного анализа показали отсутствие значимой монотонной взаимосвязи, т.е. связи не меняющей своего направления по мере увеличения значения одной из переменных, с такими социально-демографическими характеристиками как возраст и стаж работы в должности, а также личностными особенностями респондентов

и особенностями их когнитивной сферы, что подтверждает ранее полученные данные об отсутствии значимых различий по данным параметрам в группах с разным уровнем выраженности склонности.

При этом значимая взаимосвязь склонности к откладыванию на умеренном уровне выраженности была получена с рядом характеристик, отражающих особенности переживания профессионального стресса (Таблица 20), в том числе с его общим уровнем выраженности, таким симптомом острого стресса как ухудшение общего самочувствия, общим уровнем выраженности хронического стресса, а также такими его симптомами как агрессия, депрессия и астения.

Кроме этого, результаты проведенного анализа показали, что склонность к откладыванию значимо взаимосвязана с общим уровнем выраженности личностных и поведенческих деформаций и, в частности, с такими деформациями как признаки синдрома «выгорания» и поведенческие риск-факторы, а также рядом копинг-стратегий, в том числе с избеганием и агрессивными действиями.

Таблица 20.

Взаимосвязь особенностей регуляторной сферы респондентов с уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации)

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена с уровнем прокрастинации
Уровень профессионального стресса, его острая и хроническая симптоматика	
TV0 Общий индекс стресса	0,430**
TV46 Общее самочувствие	0,354**
TV5 Переживание хронического стресса	0,413**
TV52 Агрессия	0,335**
TV53 Депрессия	0,392**
TV54 Астения	0,411**
Последствия переживания профессионального стресса	
TV6 Личностные и поведенческие деформации	0,321**
TV62 Признаки синдрома «выгорания»	0,314**
TV64 Поведенческие риск-факторы	0,326**
Копинг-стратегии	
Избегание	0,374**
Агрессивные действия	0,320**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

Таким образом, полученные данные говорят о том, что чем выше у респондентов уровень выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации),

тем выше у них уровень профессионального стресса и такого проявления острого стресса как ухудшение общего самочувствия, а также хронического стресса в виде агрессивных реакций, депрессивных и астенических проявлений, и тем более выраженно проявляются личностные и поведенческие деформации, в первую очередь в виде признаков синдрома «выгорания» и наличия поведенческих риск-факторов. Кроме этого в среднем более типичными для респондентов являются такие неконструктивные копинг-стратегии совладания со стрессовыми ситуациями как избегание и агрессивные действия.

Анализируя взаимосвязь уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с различными аспектами удовлетворенности профессиональной деятельностью, получены результаты, показывающие, что чем выше уровень выраженности склонности, тем ниже удовлетворенность респондентов работой в организации в целом и в частности таким ее аспектом как удовлетворенность процессом и содержанием работы (Таблица 21). Значимая взаимосвязь уровня склонности к откладыванию была выявлена с особенностями отношения сотрудников к сложившейся профессиональной ситуации: чем выше склонность, тем менее значимыми они считают свои рабочие задачи, и тем большее недовольство вызывает качество обратной связи по результатам труда.

Таблица 21.

Взаимосвязь особенностей оценки профессиональной ситуации респондентов с уровнем выраженности склонности к откладыванию

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена
Удовлетворенность организацией	-0,293**
Удовлетворенность процессом и содержанием работы	-0,321**
TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации	0,302**
TV23 Значимость задач	0,317**
TV33 Обратная связь	0,302**
Индекс потенциальной мотивации (IPM)	-0,257**
Руководство	-0,268**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

Показатель потенциальной мотивации респондентов, который, как уже было сказано выше, коррелирует с желанием сотрудников продолжать работу в текущей организации, также оказывается взаимосвязан с уровнем склонности к откладыванию

выполнения задач (прокрастинации), снижаясь по мере возрастания уровня ее выраженности. Также, по мере роста склонности к откладыванию, снижается стремление респондентов к осуществлению руководящих функций.

Полученные характеристики взаимосвязей не позволяют в должной мере оценить всю картину взаимной обусловленности исследуемых показателей, в связи с чем была построена корреляционная плеяда, графически отображающая структуру статистически значимых взаимосвязей (исключая коллинеарные переменные), которая представлена на рисунке ниже.

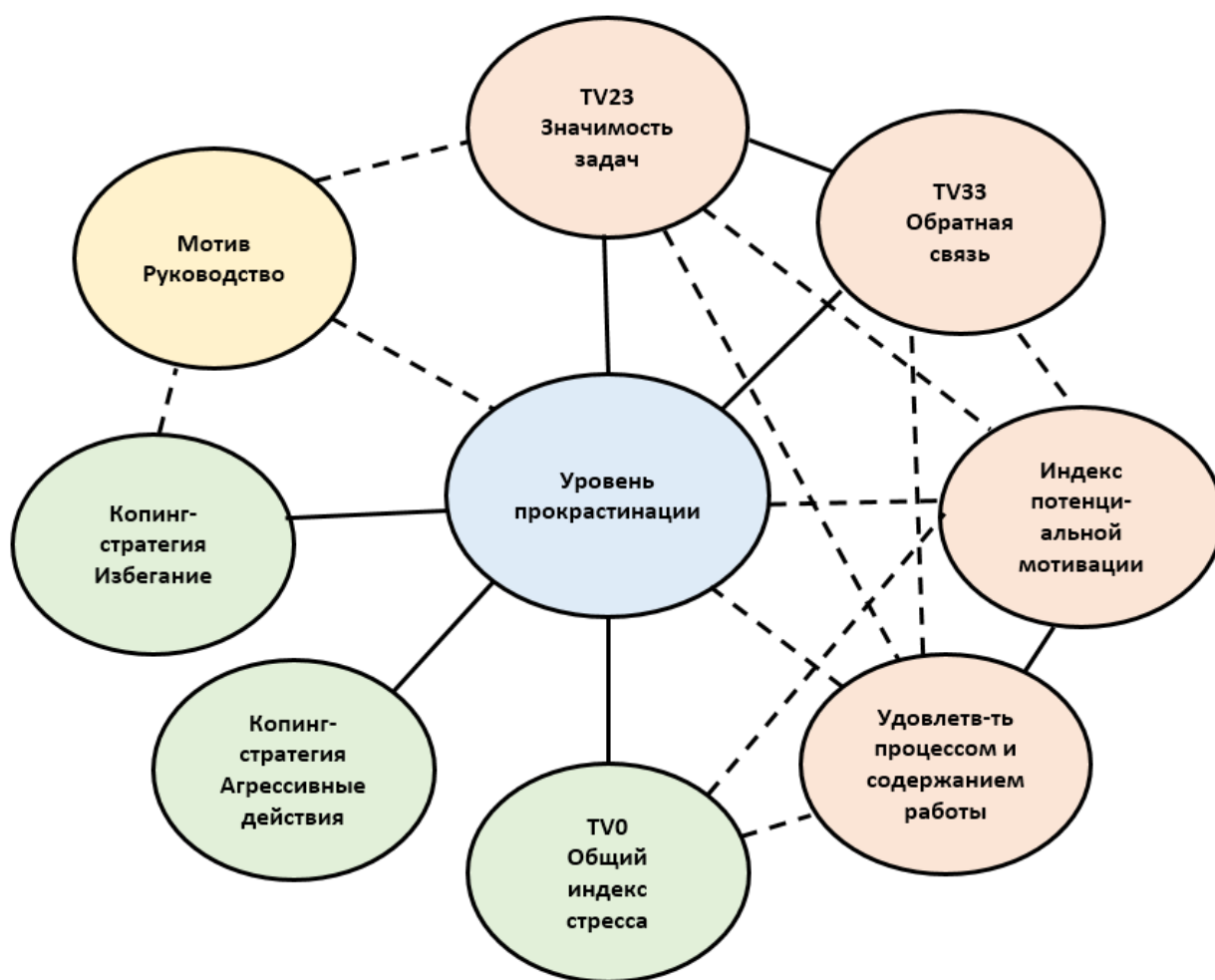


Рис.6. Корреляционная плеяда взаимосвязей уровня склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с психологическими особенностями регуляторной сферы личности, а также профессиональной удовлетворенностью.

На представленном рисунке видно, что параметры, значимо коррелирующие с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), имеют разный характер взаимосвязей. Отдельно выделяется группа параметров,

характеризующих различные аспекты удовлетворенности профессиональной деятельностью. Все параметры данной группы оказываются взаимосвязанными между собой. Так, негативная оценка таких характеристик деятельности как значимость выполняемых задач и качество обратной связи по итогам их выполнения оказывается взаимосвязанной с удовлетворенностью процессом и содержанием работы, а также потенциальной мотивацией сотрудников, которые в свою очередь также взаимообусловлены.

Обратная взаимосвязь наблюдается между такими параметрами как уровень переживания профессионального стресса, удовлетворенность процессом и содержанием работы, а также потенциальная мотивация. Таким образом, чем выше уровень профессионального стресса, тем ниже удовлетворенность работой и ниже потенциальная мотивация респондентов.

При этом, мотив профессиональной деятельности «руководство» обратно коррелирует с копинг-стратегией избегания, а также оценкой выполняемых профессиональных задач как незначимых.

Данный прием визуализации результатов позволяет более полно раскрыть структуру взаимосвязей между изучаемыми параметрами, при этом так и остается не проясненной направленность данных взаимосвязей.

Раздел 3.3. Психологические предикторы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

На следующем этапе исследования нами была проведена процедура регрессионного анализа с целью выявления переменных, которые оказываются наиболее значимыми для предсказания уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации). Для этого каждая из переменных, показавших значимую взаимосвязь со склонностью к откладыванию, была пошагово вовлечена в регрессионное уравнение. Ниже в таблице представлены полученные результаты.

Таблица 22.

Регрессионная модель зависимости склонности к откладыванию задач

Шаг	Показатель	Скорректированный R ²
-----	------------	----------------------------------

		(нарастающим итогом)
1	TV54 Астения	0,209
2	TV54 Астения, Избегание	0,283
3	TV54 Астения, Избегание, TV23 Значимость задач	0,323
4	TV54 Астения, Избегание, TV23 Значимость задач, Агрессивные действия	0,343
5	TV54 Астения, Избегание, TV23 Значимость задач, Агрессивные действия, TV64 Поведенческие риск- факторы	0,357

Согласно полученным данным, 35,7% изменчивости переменной склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) объясняется вкладом пяти основных предикторов: уровнем выраженности такого симптома хронического стресса как астения, склонностью к использованию копинг-стратегии избегания, уровнем удовлетворенности значимостью выполняемых задач, склонностью к агрессивным действиям как стратегии совладания со стрессом, а также выраженностью такого последствия переживания профессионального стресса как склонность к поведенческим риск-факторам. При этом около 21% вариации объясняется влиянием астении и 7% – склонностью использовать стратегию избегания в качестве копинга, что говорит о высоком уровне влияния данных параметров на проявление склонности к откладыванию в изучаемой выборке профессионалов. Уровень удовлетворенности значимостью выполняемых задач, склонность к агрессивным действиям и наличие поведенческих риск-факторов вносят менее существенный вклад в предсказание изменчивости изучаемого феномена, который составляет чуть более 7%. Влияние такой переменной как профессиональный мотив «руководство», первоначально включенной в регрессионную модель, не является значимым, так как при его добавлении коэффициент не будет значимо отличаться от нуля и не приведет к существенным улучшениям модели, а, следовательно, данный параметр может не рассматриваться в качестве значимого предиктора склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).

На основании данных проведенного анализа (Таблица 22) нами было построено регрессионное уравнение, позволяющее рассчитать прогнозное значение уровня склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) на основании измеренных значений пяти полученных параметров:

Склонность к откладыванию выполнения задач = - 2,686 + 0,077 x TV54 Астения + 0,193 x Избегание + 0,038 x TV23 Значимость задач + 0,121 x Агрессивные действия + 0,037 x TV64 Поведенческие риск факторы

Согласно данному уравнению, на увеличение уровня выраженности склонности на 1 балл (в нашем случае, на 1 стень), при фиксированных значениях двух других независимых переменных, может повлиять рост симптомов астении на 0,077 балла, рост склонности использовать стратегию избегания на 0,193 балла, снижение удовлетворенности значимостью выполняемых задач на 0,038 балла, повышение частоты использования агрессивных действий в качестве копинг-стратегии на 0,121 балла, а также рост проявлений поведенческих риск-факторов на 0,037 балла.

Таблица 23.

Коэффициенты множественной регрессии для полученной модели

Показатель	B	Стандартная ошибка	p
Константа	-2,686	0,890	0,003
TV54 Астения	0,077	0,018	0,001
Избегание	0,193	0,051	0,001
TV23 Значимость задач	0,038	0,011	0,001
Агрессивные действия	0,121	0,051	0,019
TV64 Поведенческие риск- факторы	0,037	0,016	0,020

В ходе дальнейшего исследования, с целью подтверждения устойчивости регрессионной модели выборка респондентов была разделена на подгруппы по нескольким основаниям, в том числе по полу и категории должности (Таблица 24).

Таблица 24.

Подгруппы респондентов, выделенные по полу и категории занимаемой должности

Основание	1 подгруппа	2 подгруппа
Пол	Мужчины	Женщины
	145 чел.	118 чел.
Категория должности	Руководители	Специалисты
	108 чел.	155 чел.

Далее для каждой из подгрупп была построена регрессионная модель зависимости склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) (Таблицы 25, 26).

Таблица 25.

**Регрессионные модели зависимости склонности к откладыванию задач
(прокрастинации) для выборки респондентов мужского и женского пола**

Шаг	Мужчины	Скор. R ² (нараст. итоном)	Женщины	Скор. R ² (нараст. итоном)
1	TV54 Астения	0,231	Избегание	0,208
2	TV54 Астения, Избегание	0,272	Избегание, TV54 Астения	0,268
3	TV54 Астения, Избегание, TV64 Поведенческие риск- факторы	0,304	Избегание, TV54 Астения, TV23 Значимость задач	0,302
4	TV54 Астения, Избегание, TV64 Поведенческие риск- факторы, TV23 Значимость задач	0,332	Избегание, TV54 Астения, TV23 Значимость задач, Агрессивные действия	0,323

Так, в группе респондентов мужского пола 33% дисперсии переменной склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) объясняется наличием астенических симптомов, склонностью к избегающему копингу, наличием поведенческих риск-факторов и оценкой выполняемых задач как недостаточно значимых для итогового результата. Похожий набор предикторов был получен при построении регрессионной модели на данных респондентов женского пола, которая позволяет объяснить 32% дисперсии переменной склонность к откладыванию. Так, значимыми для предсказания оказались такие особенности как склонность к копинг-стратегии избегания, наличие симптомов астении, низкая значимость выполняемых задач. В отличие от регрессионной модели, полученной на выборке мужчин, незначимым оказалось наличие поведенческих риск-факторов, при этом в женской выборке появилась такая переменная как копинг-стратегия агрессивных действий.

Таблица 26.

**Регрессионные модели зависимости склонности к откладыванию задач для
выборки респондентов из числа руководителей и исполнителей**

Шаг	Руководители	Скор. R² (нараст. итогом)	Исполнители	Скор. R² (нараст. итогом)
1	Избегание	0,101	Агрессивные действия	0,265
2	Избегание, TV54 Астения	0,147	Агрессивные действия, TV54 Астения	0,391
3	-	-	Агрессивные действия, TV54 Астения, TV23 Значимость задач	0,424
4	-	-	Агрессивные действия, TV54 Астения, TV23 Значимость задач, Избегание	0,440
5	-	-	Агрессивные действия, TV54 Астения, TV23 Значимость задач, Избегание, TV64 Поведенческие риск- факторы	0,452

Регрессионная модель зависимости склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), построенная на выборке, представленной респондентами, занимающими руководящие должности, показала, что 15% дисперсии изучаемой переменной объясняется влиянием склонности к избегающей копинг-стратегии, а также наличием астенических симптомов проявления профессионального стресса. При этом в группе исполнителей полученная модель позволяет объяснить 45% дисперсии за счет таких параметров как, все те же склонность к копинг-стратегии избегания, астенические симптомы, ощущение недостаточной значимости выполняемых профессиональных задач, наличие поведенческих риск-факторов, а также проявление агрессивных реакций в качестве характерной копинг-стратегии.

Из полученных данных видно, что при разделении выборки на части по таким основаниям как пол и категория должности большинство параметров регрессионной модели сохраняют свою значимость для предсказания дисперсии склонности к откладыванию выполненных задач (прокрастинации).

Далее с целью проверки прогностичности построенной регрессионной модели нами была проведена ее апробация на дополнительной выборке в 58 человек (описание представлено в Приложении 5), в ходе которой произведен расчет прогнозного значения уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с использованием полученного регрессионного уравнения, а затем сравнение этого показателя с тем значением, который был получен по результатам методики Шкала общей прокрастинации Б. Такмана на той же самой выборке респондентов (Таблица 27).

Таблица 27.

**Уровень выраженности склонности к откладыванию выполнения задач
(прокрастинации): расчетный и фактический (стены)**

Показатель	Средний уровень склонности фактический (УФ)	Средний уровень склонности расчетный (УР)	Отклонение УФ от УР	Величина и значимость критерия Уилкоксона
Среднее значение	5,3	5,5	-0,2	Z= - 1,360 (0,174)
Стандартное отклонение	1,5	1,0	-0,5	-

Результаты сравнения показали отсутствие значимых различий между фактическим и расчетным уровнями выраженности склонности к откладыванию, что позволяет предположить прогностическую ценность построенной регрессионной модели для предсказания вероятностного уровня выраженности склонности к откладыванию на основе выделенных психологических предикторов. При этом отклонение в средних значениях фактического и расчетного уровня составили 0,2 стена или 0,08 стандартного отклонения.

Диаграмма частот, отражающая частоту встречаемости величин отклонений фактического показателя от расчетного в различных диапазонах в зависимости от величины стандартного отклонения шкалы стенов, представлена на рисунке ниже (Рис.7).

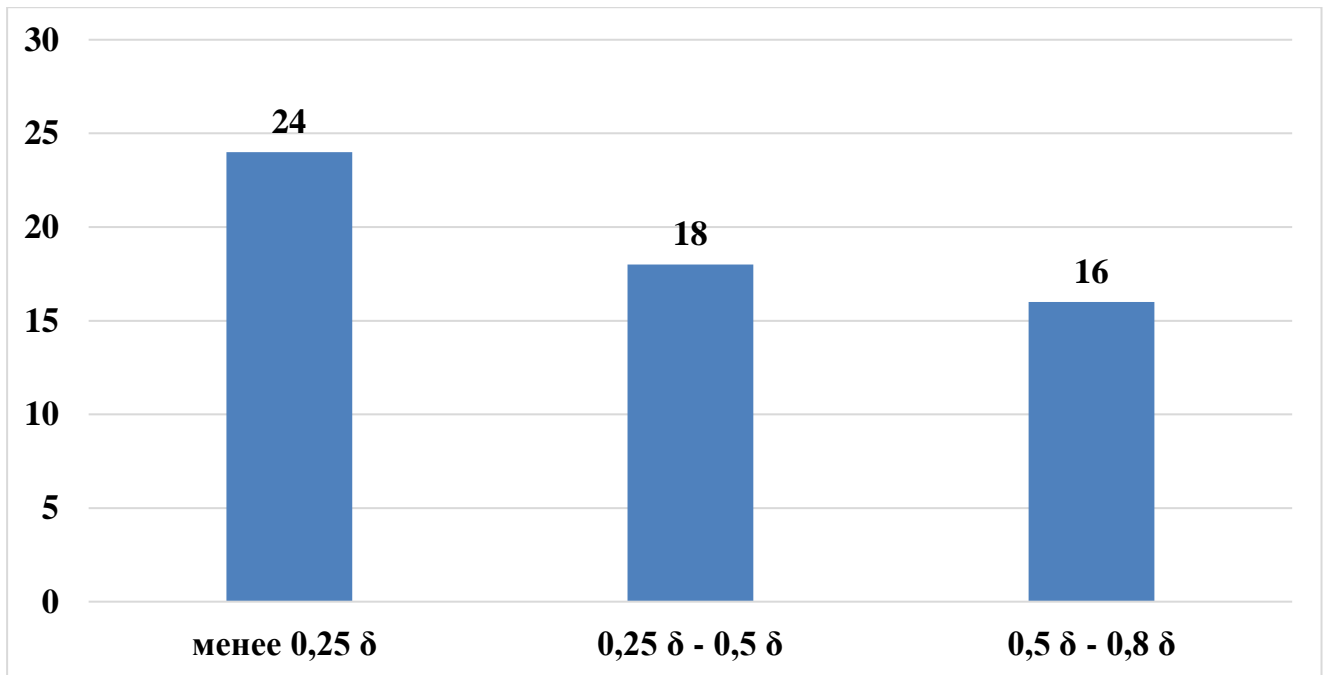


Рис.7. Диаграмма частот распределения величин отклонений фактического показателя уровня выраженности склонности к откладыванию от расчетного.

Так, в 41% случаев, отклонение фактического показателя от расчетного не превышает одной четвертой стандартного отклонения, в 31% случаев данная величина находится в диапазоне от 0,25 до 0,5 стандартного отклонения, и в 28% случаев это значение выходит за пределы 0,5 стандартного отклонения.

Таким образом, проведенные процедуры проверки, позволяют предположить, что полученная регрессионная модель является относительно устойчивым конструктом и может быть использована для расчета прогнозных значений склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с учетом тех ограничений, которые накладывают особенности изучаемой выборки.

Раздел 3.4. Модель взаимосвязи психологических особенностей сотрудников с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Вышеописанные статистические процедуры анализа полученных данных позволили выделить ряд психологических предикторов различной природы, которые оказываются значимо взаимосвязанными с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у респондентов, являющихся представителями взрослой работающей категории населения. Статистическая процедура

сравнения групп, а также последующий корреляционный анализ показали, что существует ряд особенностей переживания профессионального стресса, которые различаются у респондентов с разным уровнем выраженности склонности к откладыванию. Также в группах с разным уровнем выраженности склонности присутствует своя специфика, связанная с оценкой профессиональной ситуации и различными аспектами удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Последующий регрессионный анализ позволил определить, какие из выделенных параметров являются предикторами проявления склонности. При этом было установлено, что часть значимо взаимосвязанных со склонностью параметров не вносит своего вклада в предсказание уровня ее выраженности, что предположительно может говорить о том, что характер данных взаимосвязей имеет иную причину-следственную связь.

Основываясь на результатах проведенных процедур анализа, а также теоретическом анализе научных исследований, в том числе проведенных на других профессиональных группах (Барабанщикова, Иванова, 2018), нами сконструирована теоретическая модель, которая включает в себя группу параметров, предположительно являющихся предикторами проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), а также ряд переменных, которые, исходя из полученных результатов, вероятно являются следствиями проявления склонности. Так, в качестве предикторов в модель были включены: склонность к использованию таких неконструктивных копинг-стратегий совладания со стрессовыми ситуациями как избегание и агрессивные действия, наличие симптомов хронического стресса, а также склонность к проявлению такого последствия переживания профессионального стресса как наличие поведенческих риск-факторов. В качестве последствий проявления склонности к откладыванию выполнения задач в модель вошли параметры, отражающие удовлетворенность респондентов своей профессиональной деятельностью, в том числе такими ее аспектами как значимость и разнообразие задач, а также уровень потенциальной мотивации.

Следует отдельно отметить, что построение модели путей предварялось рядом подготовительных процедур (Наследов, 2013). Так, на начальном этапе была проведена проверка нормальности распределения значений переменных, предполагаемых к включению в модель, с использованием процедуры расчета критериев нормальности (показатель асимметрии *skew* и эксцесса *kurtosis*) и последующей оценки значений

критических коэффициентов для многомерного эксцесса (critical ratio, c.r.). Ниже в таблицы представлены результаты проведенной процедуры (Таблица 28).

Таблица 28.

Значения критических коэффициентов для многомерного эксцесса переменных, включенных в модель

Переменная модели	skew	kurtosis	c.r.
Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)	-0,242	0,180	0,595
Избегание	0,238	-0,252	-0,836
Агрессивные действия	0,140	-0,166	-0,550
TV54 Астения	1,152	1,477	4,888
TV64 Поведенческие риск-факторы	1,017	1,037	3,434
TV23 Значимость задач	0,597	-0,045	-0,148
TV33 Обратная связь	0,695	0,867	2,871
Удовлетворенность процессом и содержанием работы	-0,766	-0,006	-0,021
Индекс потенциальной мотивации	0,535	-0,281	-0,929

Полученные результаты показывают, что распределение переменных существенно не отличается от нормального, поскольку показатели асимметрии skew не превышают 3 пунктов, показатели эксцесса – не более 7 пунктов, а величина критических коэффициентов не превышает значения в 5 пунктов.

На следующем этапе производилась оценка приемлемости объема выборки на основании соотношения числа наблюдений (N) и количества оцениваемых параметров (Т), рассчитываемых по формуле: $T = P(P+1) / 2 - df$, где P – количество явных переменных модели (в нашем случае – 9 переменных) и df – число степеней свободы (в нашем случае величина df=20). Применительно к данному исследованию число наблюдений составляет 263, а величина Т равна 25, следовательно, мы получаем чуть более чем 10-кратное превышение N над Т, что является приемлемым уровнем.

Таким образом, проведенные процедуры проверки позволяют сделать вывод о возможности применения структурного моделирования на данной выборке респондентов.

Ниже на рисунке представлены результаты измерения модели путей, отражающие направленность и величину параметров взаимосвязи склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с переменными, выделенными в качестве предикторов и возможных следствий проявления склонности (Рис.8).

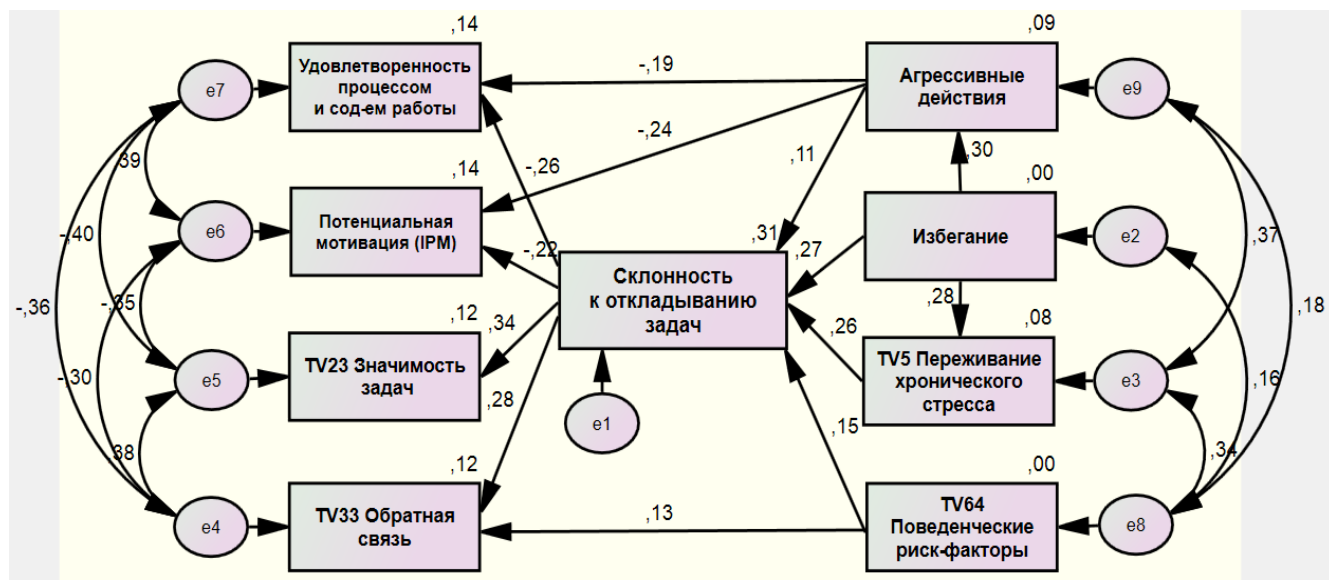


Рис.8. Модель факторов проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) и ее последствий.

Результаты измерения подтверждают наше предположение о том, что теоретическая модель является правдоподобной альтернативой структуры взаимосвязей склонности к откладыванию с изучаемыми параметрами. Критерии согласия структурной модели говорят о том, что модель хорошо согласуется с данными (Таблица 29).

Таблица 29.

Значения критериев согласия модели путей с данными

Критерий согласия модели	Величина критерия согласия модели	Рекомендуемые величины критериев согласия модели (хорошее согласие)
Хи-квадрат/df	20,463/13 = 1,574	в пределах 2
p	0,084	более 0,05
RMSEA	0,047	не более 0,05
CFI	0,985	не менее 0,95
NFI	0,963	не менее 0,95
GFI	0,986	не менее 0,9
AGFI	0,944	не менее 0,9

Таким образом, полученная модель показывает, что 31% дисперсии переменной склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) объясняется за счет влияния таких переменных как склонность к копинг-стратегиям избегания и агрессивных действий, наличием симптомов хронического стресса и поведенческих риск-факторов. Вместе с тем, чем выше уровень склонности к откладыванию, тем ниже удовлетворенность профессиональной деятельностью и уровень потенциальной мотивации респондентов, а также тем ниже оценивается значимость выполняемых задач и тем выше недовольство получаемой обратной связью по итогам их исполнения. При этом склонность к копинг-стратегии избегания становится центральным и наиболее значимым предиктором склонности к откладыванию, оказывающим влияние на склонность к использованию агрессивных действий в качестве стратегии совладания, а также на уровень выраженности хронического стресса.

Раздел 3.5. Основные выводы по Главе 3: психологические предикторы проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов

Анализ полученных данных показал, что склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) как «фактор», потенциально препятствующий своевременному выполнению профессиональных задач и снижающий уровень психологического благополучия профессионала, не является напрямую обусловленным личностными особенностями, не зависит от уровня интеллектуальных способностей человека и особенностей его мотивационной сферы, а также от пола, возраста, категории занимаемой должности или стажа работы.

Различия между группами респондентов с разным уровнем выраженности склонности к откладыванию находятся в области предпочитаемых стратегий совладания с профессиональным стрессом и особенностей его переживания. На уровень выраженности склонности к откладыванию задач наибольшее влияние оказывает приверженность неконструктивным копинг-стратегиям, в первую очередь таким как избегание и агрессивные действия. Другим немаловажным фактором, влияющим на уровень склонности к откладыванию, является наличие проявлений хронического стресса и такого способа реагирования на него как формирование поведенческих-риск факторов, который, в свою очередь, также является вариантом избегающего поведения (Егоров,

Голенков, 2005; Попова, Пепеляева, 2022). Таким образом, основными условиями проявления склонности к откладыванию задач в поведении становятся: нахождение человека в состоянии хронического стресса, а также наличие склонности к использованию избегания в качестве основной копинг-стратегии. При этом во всем многообразии симптоматики хронического стресса (в нашем случае мы изучали различные формы его проявления, в том числе тревогу, агрессивные реакции, депрессивные симптомы, астению, психосоматические реакции, нарушение сна) наиболее значимым для проявления склонности к откладыванию оказывается наличие именно астенических симптомов, характеризующихся истощением ресурсов организма, что подтверждает результаты других научных исследований (Барабанщикова, Иванова, 2017; Барабанщикова, Иванова, 2018; Барабанщикова, Каминская, 2013; Бояринов, Губайдулина, Новикова и др., 2022; Varabanshchikova, Ivanova, 2018). Также показано, что чем выше уровень выраженности склонности к откладыванию задач, тем ниже у профессионала стремление к занятию руководящих позиций в коллективе и больше внимание уделяется вопросам здоровья.

Также, в ходе анализа, было подтверждено, что склонность к откладыванию снижает общий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, а также профессиональную мотивацию человека. В первую очередь снижается удовлетворенность такими аспектами как значимость выполняемых задач и получаемая обратная связь, при этом чем выше уровень склонности к откладыванию, тем менее значимыми воспринимаются человеком его профессиональные задачи, а также тем более выраженным становится недовольство обратной связью, которая поступает к профессионалу по итогам их исполнения. Важно отметить, что результаты структурного моделирования показали, что склонность к откладыванию является для вышеперечисленных параметров причиной, а не следствием. Это еще раз подтверждает, что природа склонности не лежит в области снижения мотивации человека к выполнению задач, что позволяет четко отделить склонность к откладыванию, например, от проявлений лени.

Полученные результаты позволили выделить наиболее значимые для предсказания уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) психологические предикторы и построить на их основе регрессионное уравнение, позволяющее спрогнозировать этот уровень опосредованно, избегая использования

«прямых» методик, слабо защищенных от социальной желательности, что наиболее актуально для категории профессионалов, когда изучение проводится в условиях профессиональной деятельности с невозможностью исключить оценочный характер данных процедур.

Обобщение результатов позволяет сделать следующие выводы:

- склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) не связана с особенностями личностной, интеллектуальной, мотивационной сфер респондентов, а также такими социально-демографическими характеристиками как пол, возраст, категория должности и стаж работы;
- наиболее значимыми предикторами склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) являются склонность к использованию неконструктивных копинг-стратегий, в первую очередь избегания, а также наличие симптоматики хронического стресса по астеническому типу;
- наиболее вероятными следствиями проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) являются: снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью и потенциальной мотивации, повышение недовольства значимостью своих профессиональных задач, а также обратной связью.

Таким образом, обобщая результаты теоретического и эмпирического исследования, проявление склонности к откладыванию выполнения задач у профессионалов может быть рассмотрено как добровольное, систематическое отсрочивание выполнения важных и срочных трудовых действий, осознаваемых человеком как важные и срочные, вопреки высокой личной заинтересованности в результате и несмотря на возникающие негативные эмоции, сопровождающие процесс откладывания, в основе которого лежит нарушение регуляторных механизмов личности, выражающееся в склонности к использованию неконструктивных копинг-стратегий совладания со стрессом и астенизации на фоне высокого уровня хронического стресса.

Дальнейшее исследование может пойти по пути изучения специфических особенностей проявления склонности к откладыванию у представителей различных профессиональных групп.

ГЛАВА 4. ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ СКЛОННОСТИ К ОТКЛАДЫВАНИЮ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ (ПРОКРАСТИНАЦИИ) У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

Раздел 4.1. Психологические особенности представителей различных профессиональных групп с разным уровнем склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

В предыдущей главе были выявлены психологические предикторы и следствия проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у респондентов, представляющих взрослую работающую категорию населения. Вместе с тем, в исследуемую выборку входят представители различных профессиональных областей, каждая из которых имеет свои специфические особенности, связанные с разным предметом труда и содержанием выполняемых задач, условиями и средствами труда, стресс-факторами профессиональной деятельности и требованиями, которые она предъявляет к работнику, что в свою очередь определяет особенности протекания процесса профессионального становления, начиная от адаптации молодых специалистов до специфики профессиональных деформаций опытных работников.

Для выявления особенностей проявления склонности к откладыванию у представителей различных профессиональных групп мы разделили выборку на шесть подгрупп (Таблица 30): на основании принадлежности к одной из трех групп профессий – военной, инженерно-производственной или финансово-экономической направленности, а также по уровню выраженности склонности к откладыванию. При этом респонденты, продемонстрировавшие низкий и средний уровень выраженности склонности к откладыванию, были объединены между собой ввиду отсутствия значимых различий между ними.

Таблица 30.

Разделение выборки на подгруппы (количество респондентов)

Параметры	Военные профессии	Инженерно-производственные профессии	Финансово-экономические профессии
Высокий уровень склонности	11	17	16
Средний и низкий уровень выраженности склонности	44	95	80

Далее с помощью непараметрического Н-критерия Краскела-Уоллеса мы сравнили между собой получившиеся подгруппы по тем параметрам, которые на предыдущих этапах исследования показали значимую взаимосвязь со склонностью к откладыванию, а именно особенности переживания профессионального стресса, предпочитаемые копинг-стратегии совладания с ним, а также отношение профессионалов к различным аспектам рабочей ситуации и удовлетворенность трудом (Таблица 31).

Полученные результаты свидетельствуют о наличии значимых различий между выделенными подгруппами, в том числе в уровне выраженности профессионального стресса, как в отношении общего индекса (Хи-квадрат=24,519, $p=0,001$), так и в отношении симптомов острого стресса, таких как когнитивная напряженность (Хи-квадрат=24,109, $p=0,001$), эмоциональная напряженность (Хи-квадрат=28,908, $p=0,001$) и общее самочувствие (Хи-квадрат=19,964, $p=0,001$), а также симптоматики хронического стресса, в том числе проявлений тревоги (Хи-квадрат=32,024, $p=0,001$), агрессии (Хи-квадрат=15,359, $p=0,009$), депрессии (Хи-квадрат=37,743, $p=0,001$) и астении (Хи-квадрат=33,494, $p=0,001$). Также различия были получены между уровнями выраженности последствий переживания профессионального стресса, а именно в отношении признаков синдрома «выгорания» (Хи-квадрат=36,872, $p=0,001$), невротических реакций (Хи-квадрат=36,105, $p=0,001$) и поведенческих риск-факторов (Хи-квадрат=22,066, $p=0,001$).

В отношении предпочитаемых копинг-стратегий различия были получены по таким стратегиям как ассертивные действия (Хи-квадрат=115,735, $p=0,001$), импульсивные действия (Хи-квадрат=87,408, $p=0,001$), избегание (Хи-квадрат=27,408, $p=0,001$) и агрессивные действия (Хи-квадрат=27,566, $p=0,001$).

Также различия между выделенными подгруппами наблюдаются в особенностях оценки респондентами рабочей ситуации и удовлетворенности профессиональной деятельностью, в том числе отношения к степени разнообразия выполняемых задач (Хи-квадрат=20,441, $p=0,001$) и обратной связи (Хи-квадрат=18,165, $p=0,003$), а также общей удовлетворенности организацией (Хи-квадрат=22,562, $p=0,001$), стабильностью занятости (Хи-квадрат=47,575, $p=0,001$) и условиями труда (Хи-квадрат=31,061, $p=0,001$).

Таблица 31.

Различия между подгруппами, выделенными по профессиональной принадлежности и уровню склонности

Переменная	Н-критерий Краскела-Уоллеса	Р	Высокий уровень склонности к откладыванию			Низкий и средний уровень склонности		
			военные профессии	инженерно-производственные профессии	финансово-экономические профессии	военные профессии	инженерно-производственные профессии	финансово-экономические профессии
Склонность к откладыванию (стены)	-	-	8,1	8,1	8,3	4,7	5,5	5,6
TV0 Общий индекс стресса	24,519	0,001	49,5	52,1	51,2	46,9	46,7	46,7
TV4 Переживание острого стресса	21,582	0,001	49,4	53,0	52,2	47,3	48,1	48,6
TV42 Когнитивная напряженность	34,109	0,001	44,7	51,4	54,3	43,8	47,2	51,0
TV43 Эмоциональная напряженность	28,908	0,001	43,1	47,0	46,3	41,4	42,1	42,6
TV46 Общее самочувствие	19,994	0,001	61,5	66,3	64,2	54,4	58,6	59,5
TV5 Переживание хроническ.стресса	34,142	0,001	45,8	49,3	49,0	41,6	44,2	43,9
TV51 Тревога	32,024	0,001	46,8	53,1	52,1	44,1	48,7	48,2
TV52 Агрессия	15,359	0,009	42,8	44,3	46,4	39,8	41,2	41,5
TV53 Депрессия	37,743	0,001	48,8	52,6	53,3	43,9	47,7	48,5
TV54 Астения	33,494	0,001	47,6	49,3	48,6	41,7	42,8	42,1
TV62 Признаки синдрома «выгорания»	36,872	0,001	46,1	52,5	51,8	44,2	46,2	46,4
TV63 Невротические реакции	36,105	0,001	42,2	47,7	48,3	40,3	43,6	44,2
TV64 Поведенческие риск-факторы	22,066	0,001	46,6	47,7	46,2	42,5	42,2	43,1
Ассертивные действия	115,735	0,001	3,0	5,9	6,7	2,8	6,3	6,4
Импульсивные действия	87,408	0,001	4,1	6,6	6,7	3,2	6,1	6,0
Избегание	27,408	0,001	7,4	6,7	7,1	5,8	5,4	5,2
Агрессивные действия	27,566	0,001	5,4	6,7	7,4	4,6	5,6	5,95
TV0 Индекс социальной желательности	27,929	0,001	57,0	52,4	44,2	59,3	56,2	55,4
TV21 Разнообразии задач	20,441	0,001	62,1	59,7	57,6	56,0	53,5	54,2
TV33 Обратная связь	18,165	0,003	51,7	55,2	52,5	46,6	47,4	46,0
Удовлетворенность организацией	22,562	0,001	5,3	4,2	4,5	6,1	5,2	5,5
Удовлетв-ть стабильностью занятости	47,575	0,001	6,0	4,0	3,7	6,7	5,0	5,3
Удовлетворенность условиями труда	31,061	0,001	4,9	4,8	5,3	4,3	5,6	6,3

С целью выявления специфических особенностей профессиональных групп в разрезе уровня выраженности склонности к откладыванию нами был проведен подробный анализ полученных различий.

Ниже представлены полные профили, отражающие особенности переживания стресса у представителей трех профессиональных групп с *высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию задач* (Рис. 9).

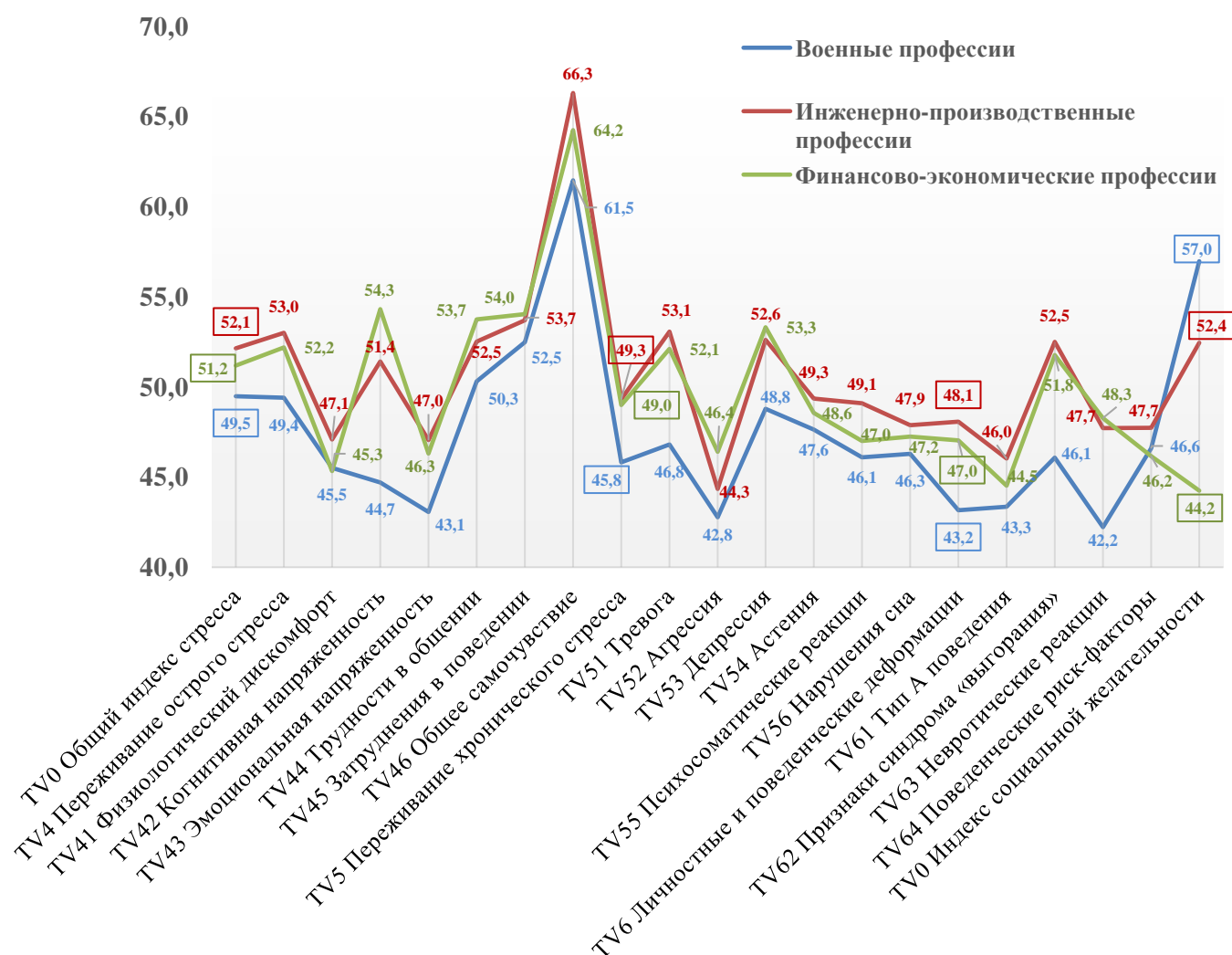


Рис.9. Особенности синдрома профессионального стресса в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с высоким уровнем выраженности склонности.

Из графика видно, что представители военных профессий, показавших высокий уровень склонности к откладыванию, в целом имеют менее выраженную симптоматику профессионального стресса ($M=49,5$ T-балла) в сравнении с представителями инженерно-производственных и финансово-экономических групп профессий. Вместе с тем у них на высоком уровне проявляется такой симптом острого стресса как ухудшение общего

самочувствия (M=61,5 Т-балла), на выраженном уровне - трудности в общении (M=50,3 Т-балла) и затруднения в поведении (M=52,5 Т-балла).

При этом для представителей инженерно-производственной и финансово-экономической групп профессий характерен в целом более высокий уровень профессионального стресса (52,1 и 51,2 Т-балла соответственно). В обеих группах наблюдается целый комплекс симптомов острого стресса, таких как повышенная когнитивная напряженность (51,4 и 54,3 Т-балла), трудности в общении (52,5 и 53,7 Т-балла), затруднения в поведении (53,7 и 54 Т-балла) и ухудшение общего самочувствия (66,3 и 64,2 Т-балла). Также на выраженном уровне находятся значения показателей, характеризующих переживание хронического стресса (49,3 и 49 Т-баллов), проявляющегося в таких симптомах как повышенный уровень тревоги (53,1 и 52,1 Т-балла) и возникновение депрессивных состояний (52,6 и 53,3 Т-баллов). Согласно полученным результатам для представителей инженерно-производственных и финансово-экономических профессий свойственно наличие признаков синдрома «выгорания» (52,5 и 51,8 Т-балла), в то время как в группе военнослужащих данная симптоматика находится в умеренном диапазоне значений (M=42,2 Т-балла).

Отдельное внимание стоит обратить на различия в уровне социальной желательности ответов респондентов из трех профессиональных групп (Хи-квадрат=9,631, $p=0,008$). Значительно более высокий уровень по данному показателю, при этом в пределах допустимого диапазона значений, был получен в группе военнослужащих (M=57 Т-баллов), чуть в меньшей степени социальная желательность проявляется в группе представителей инженерно-производственных профессий (M=52,4 Т-балла). Наиболее низкие значения социальной желательности продемонстрировали представители финансово-экономической группы профессий (M=44,2 Т-балла).

Особенности предпочитаемых копинг-стратегий среди представителей трех профессиональных групп с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию представлена на Рис.10.

Так, для группы военнослужащих с высоким уровнем склонности к откладыванию наиболее типичной копинг-стратегией является такая неконструктивная стратегия как избегание (M=7,4 стена). Наименее типичным для военнослужащих является использование стратегий ассертивных (M=3 стена) и импульсивных действий (M=4,1 стена), т.е. данная категория профессионалов оказывается менее склонной к открытому,

уверенному и неагрессивному отстаиванию своей позиции, а также к спонтанному выражению эмоциональных реакций, несдержанности и нетерпеливости. Данная специфика может быть объяснена особенностями военной службы как вида профессиональной деятельности, в том числе необходимостью четкого соблюдения приказов и жестких требований, определяющих все аспекты взаимодействия в рабочих ситуациях, наличием системы наказания за их нарушение и жесткой иерархии.

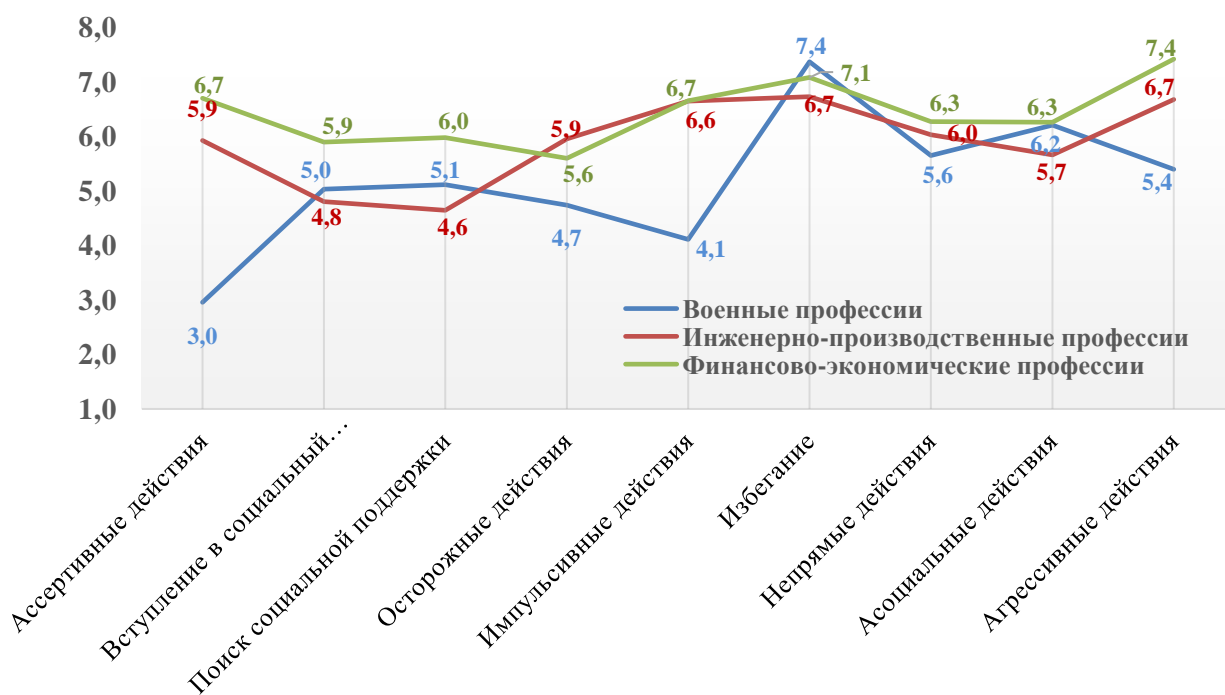


Рис.10. Особенности использования копинг-стратегий в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с высоким уровнем выраженности склонности.

В группе представителей инженерно-производственных профессий с высоким уровнем склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) наиболее предпочтительными копинг-стратегиями являются стратегия избегания ($M=6,7$ стена), агрессивных ($M=6,7$ стена) и импульсивных действий ($M=6,6$ стена), при этом в меньшей степени свойственны - поиск социальной поддержки ($M=4,6$ стена) и вступление в социальный контакт ($M=4,8$ стена).

Для представителей финансово-экономических профессий с высоким уровнем склонности в большей степени характерно использование копинг-стратегий агрессивных действий ($M=7,4$ стена), избегания ($M=7,1$ стена), импульсивных действий ($M=6,7$ стена), а также такой конструктивной стратегии как ассертивные действия ($M=6,7$ стена).

Анализ результатов сопоставления особенностей оценки профессиональной ситуации у представителей трех профессиональных групп, включающих респондентов с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию задач, показал, что все они достаточно единодушны в своих оценках (Рис.11). Исключение составляют отношение к обратной связи и справедливости вознаграждения за труд, недовольство которыми в среднем чуть выше среди представителей инженерно-производственных профессий (55,2 и 54,7 Т-балла соответственно), и разнообразию профессиональных задач, которые воспринимаются как более однообразные в группе военнослужащих (M=62,1 Т-балла), а также контроль за исполнением, который воспринимается военными как чрезмерный (M=55,8 Т-балла).

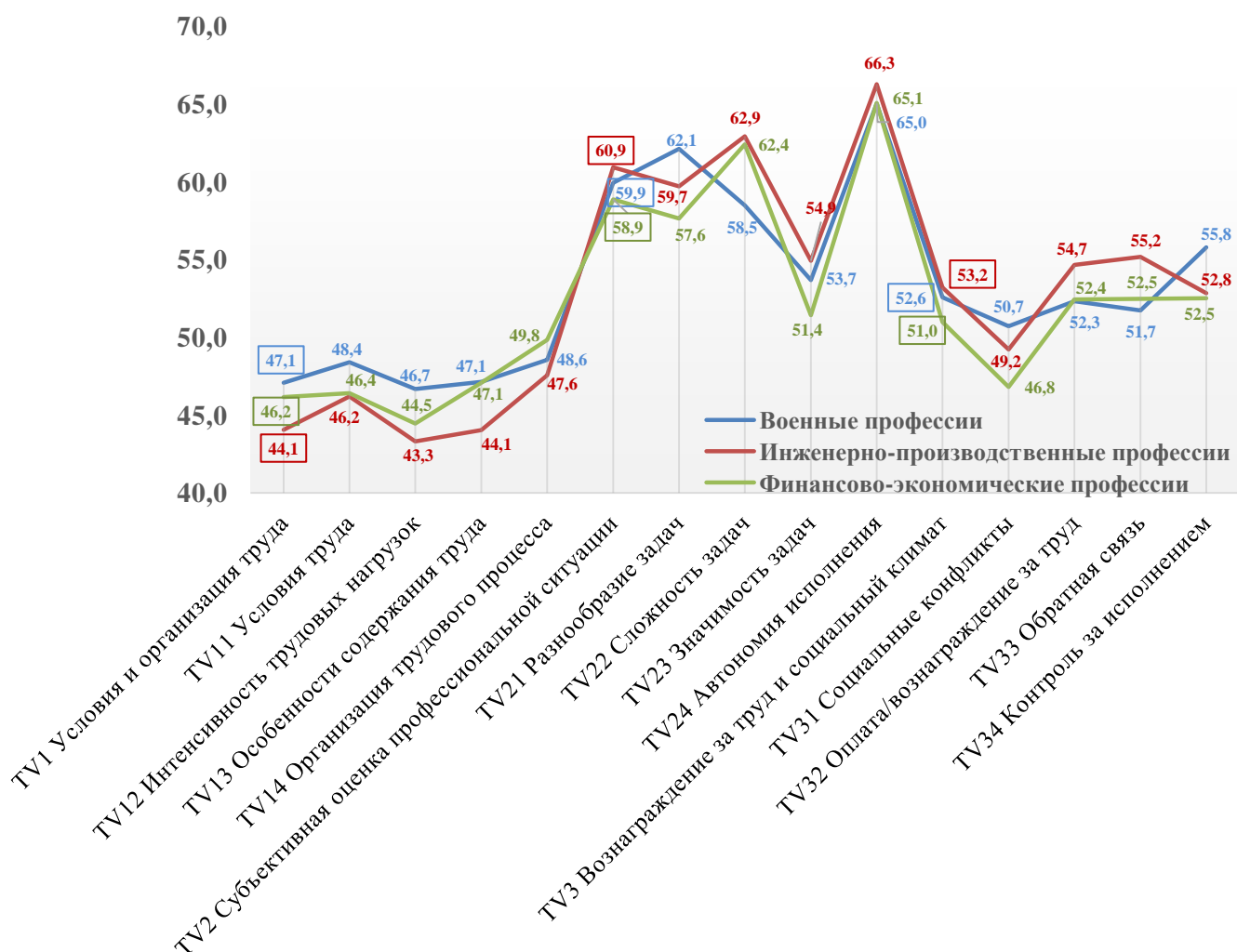


Рис.11. Особенности оценки профессиональной ситуации в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с высоким уровнем выраженности склонности.

В целом наибольшее недовольство во всех трех группах вызывает такой аспект профессиональной деятельности как низкая автономия исполнения, которая в группах военных и финансово-экономических профессий находится в высоком (65 и 65,1 Т-балла соответственно), а в группе инженерно-производственных профессий – в предельно-высоком, диапазоне значений (M=66,3 Т-балла).

Анализ особенностей удовлетворенности профессиональной деятельностью среди представителей трех профессиональных групп с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию показал, что наибольшие различия наблюдаются в группе военнослужащих, которые демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности стабильностью занятости (M=6,7 балла), что вполне логично, на наш взгляд, объясняется условиями прохождения военной службы и высокой социальной защищенностью данной категории. Также в данной группе на более низком уровне, в сравнении с другими результатами, находится удовлетворенность условиями труда (M=4,3 балла).

В остальном респонденты из разных профессиональных групп сходным образом оценивают удовлетворенность своей профессиональной деятельностью (Рис.12).

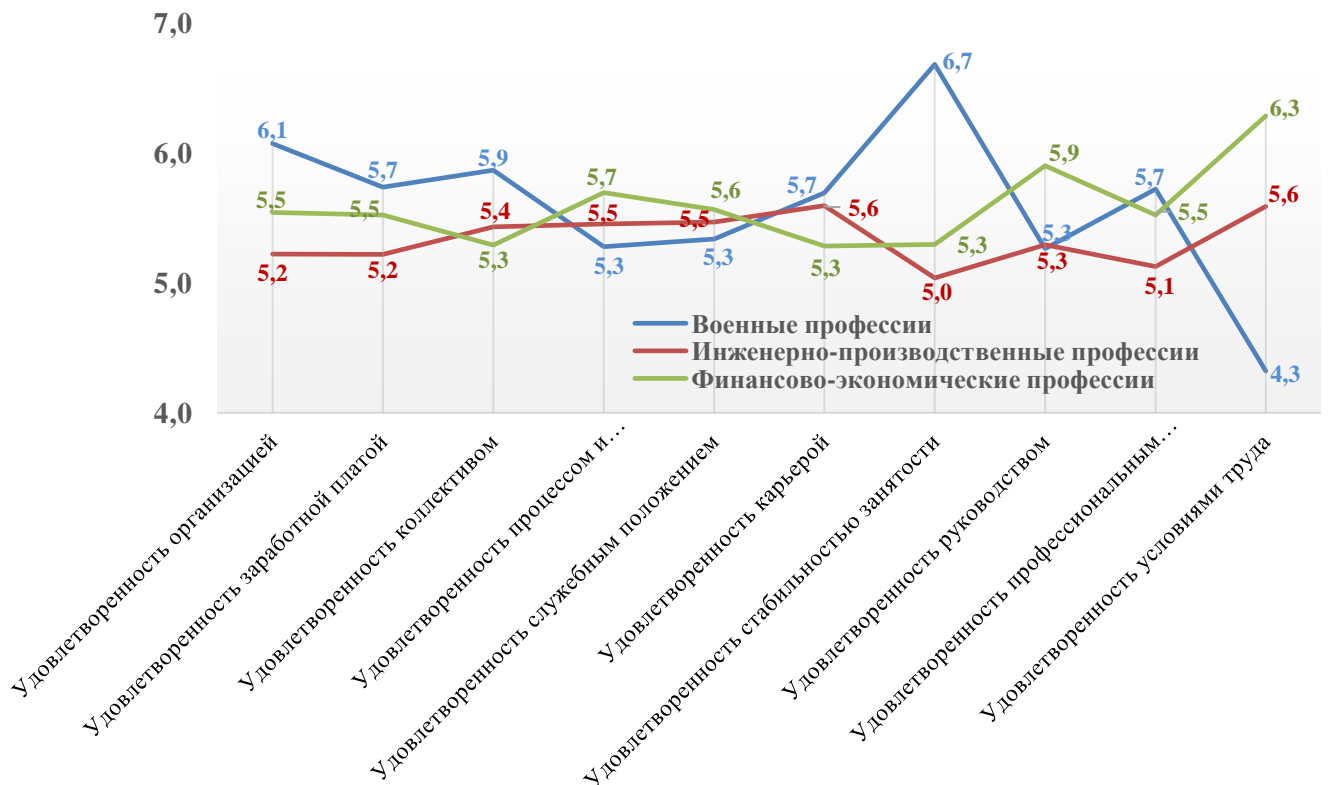


Рис.12. Удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с высоким уровнем выраженности склонности.

Анализ особенностей переживания синдрома профессионального стресса в трех профессиональных группах с *низким и средним уровнями выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)* показал, что в целом его уровень, находящийся ближе к низкой границе выраженного диапазона значений, ниже, чем в тех же профессиональных группах, но с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию (Рис.13).

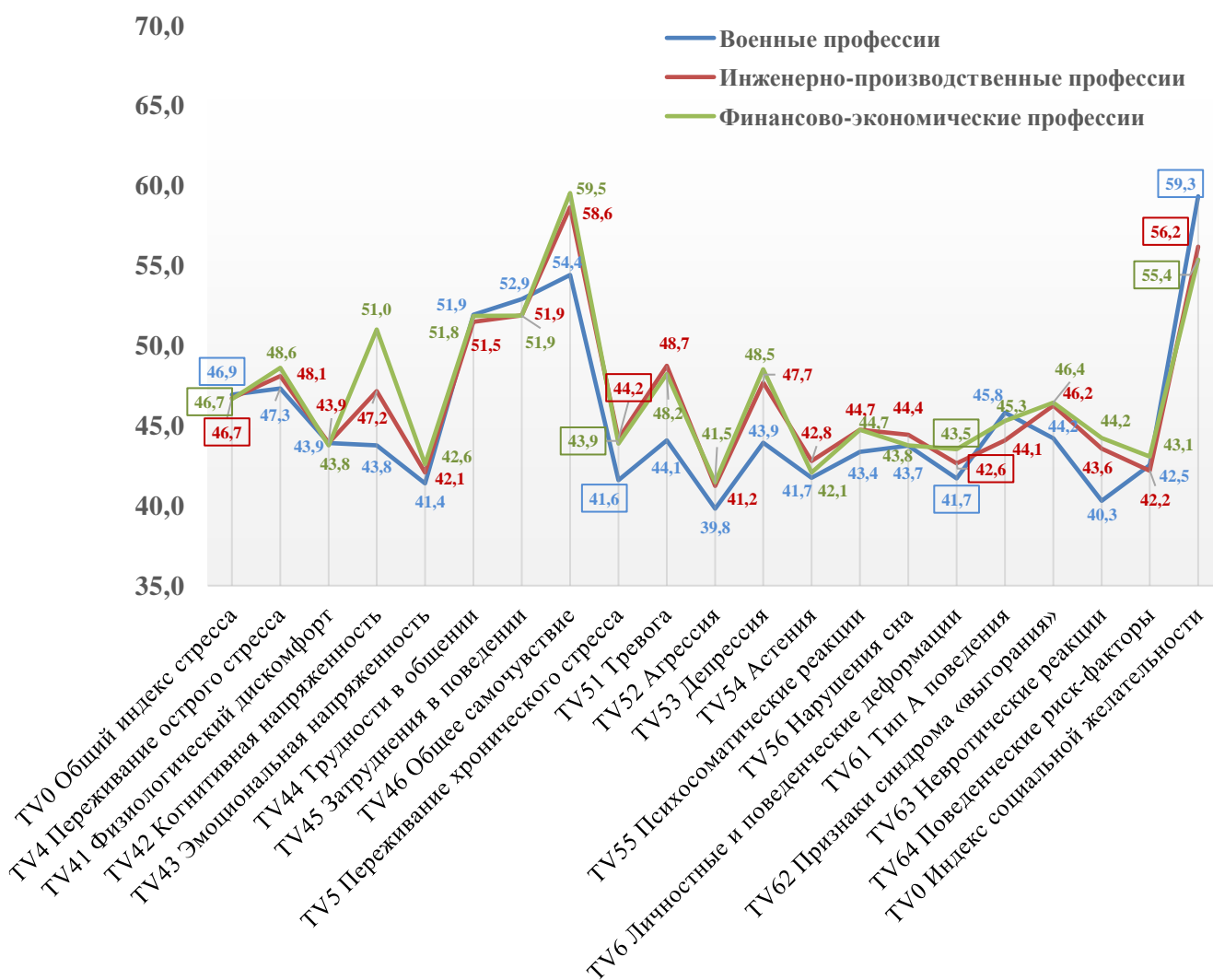


Рис.13. Особенности синдрома профессионального стресса в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с низким и средним уровнем выраженности склонности.

Также, как и в группах с высоким уровнем выраженности склонности, но чуть на более низком уровне, проявляются такие симптомы острого стресса как трудности в общении, затруднения в поведении и ухудшение общего самочувствия. Кроме этого среди представителей инженерно-производственных и финансово-экономических

профессий на выраженном уровне проявляются такие симптомы хронического стресса как тревожные (48,2 и 48,7 Т-балл) и депрессивные состояния (47,7 и 48,5 Т-балла), а также признаки синдрома «выгорания» (46,2 и 46,4 Т-балла). Среди представителей финансово-экономических профессий наблюдается выраженный уровень когнитивной напряженности (M=51 Т-балл). В остальном симптоматика профессионального стресса находится в умеренном и близком к умеренному диапазонах значений.

Анализ профессиональной специфики в предпочитаемых копинг-стратегиях среди респондентов с низким и средним уровнями выраженности склонности к откладыванию задач показывает, что среди представителей инженерно-технических и финансово-экономических групп профессий диапазон применяемых средств достаточно широк и не характеризуется наличием явно предпочитаемых стратегий (Рис.14).

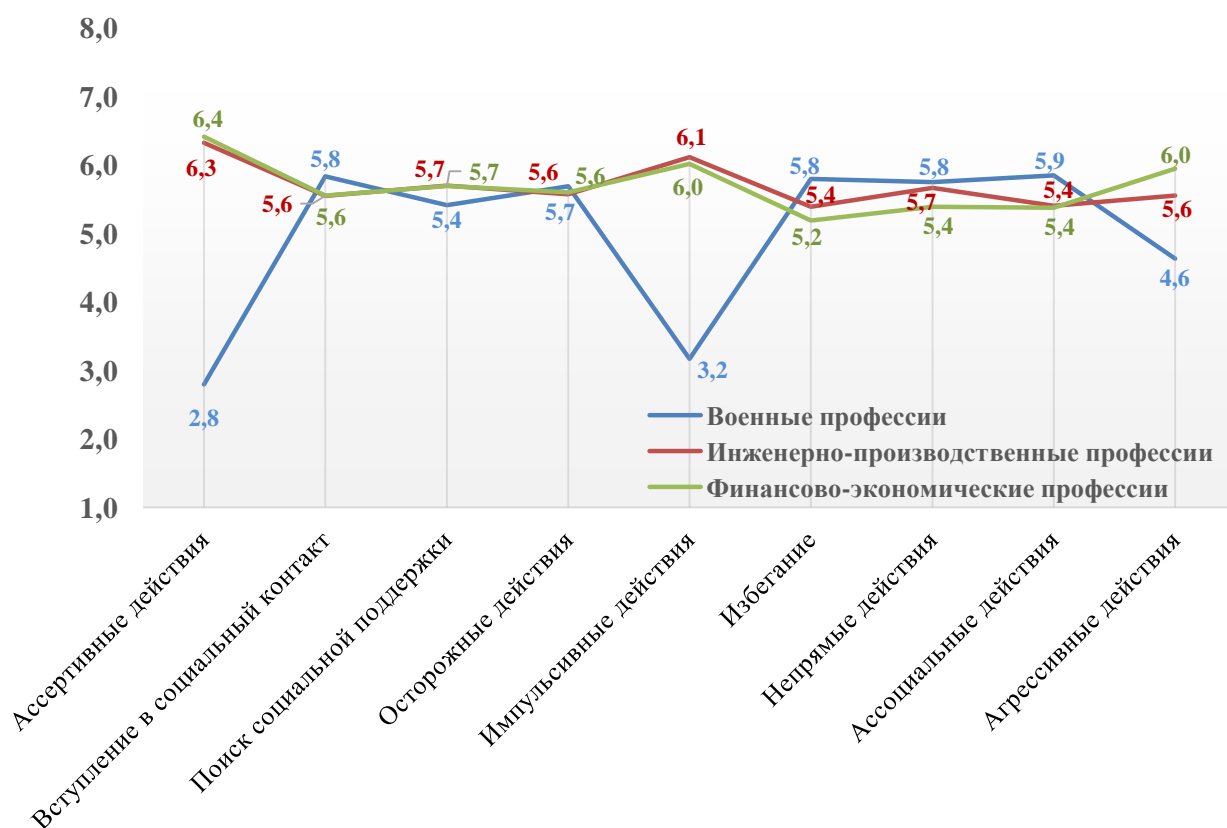


Рис.14. Особенности использования копинг-стратегий в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с низким и средним уровнем выраженности склонности.

Специфические особенности при этом выявлены среди представителей военных профессий, для которых не свойственно использование таких копинг-стратегий как ассертивные, импульсивные и агрессивные действия, что вероятно является

особенностью данной профессиональной группы и не различается в зависимости от уровня выраженности склонности к откладыванию задач.

Особенности оценки профессиональной ситуации в трех профессиональных группах имеют общие тенденции (Рис.15), негативное отношение выражается в преобладании таких аспектов как низкое разнообразие и недостаточная сложность выполняемых задач, недостаточная автономность исполнения и высокий контроль. При этом в группе военнослужащих большее недовольство наблюдается в отношении особенностей содержания труда (M=53,2 Т-балла), организации трудового процесса (M=49,8 Т-балла), а также социальных конфликтов (M=49,9 Т-балла) и контроля за исполнением (M=57,5 Т-балла). Вместе с тем в группах инженерно-производственных и финансово-экономических профессий наблюдается обеспокоенность относительно справедливости вознаграждения за труд.

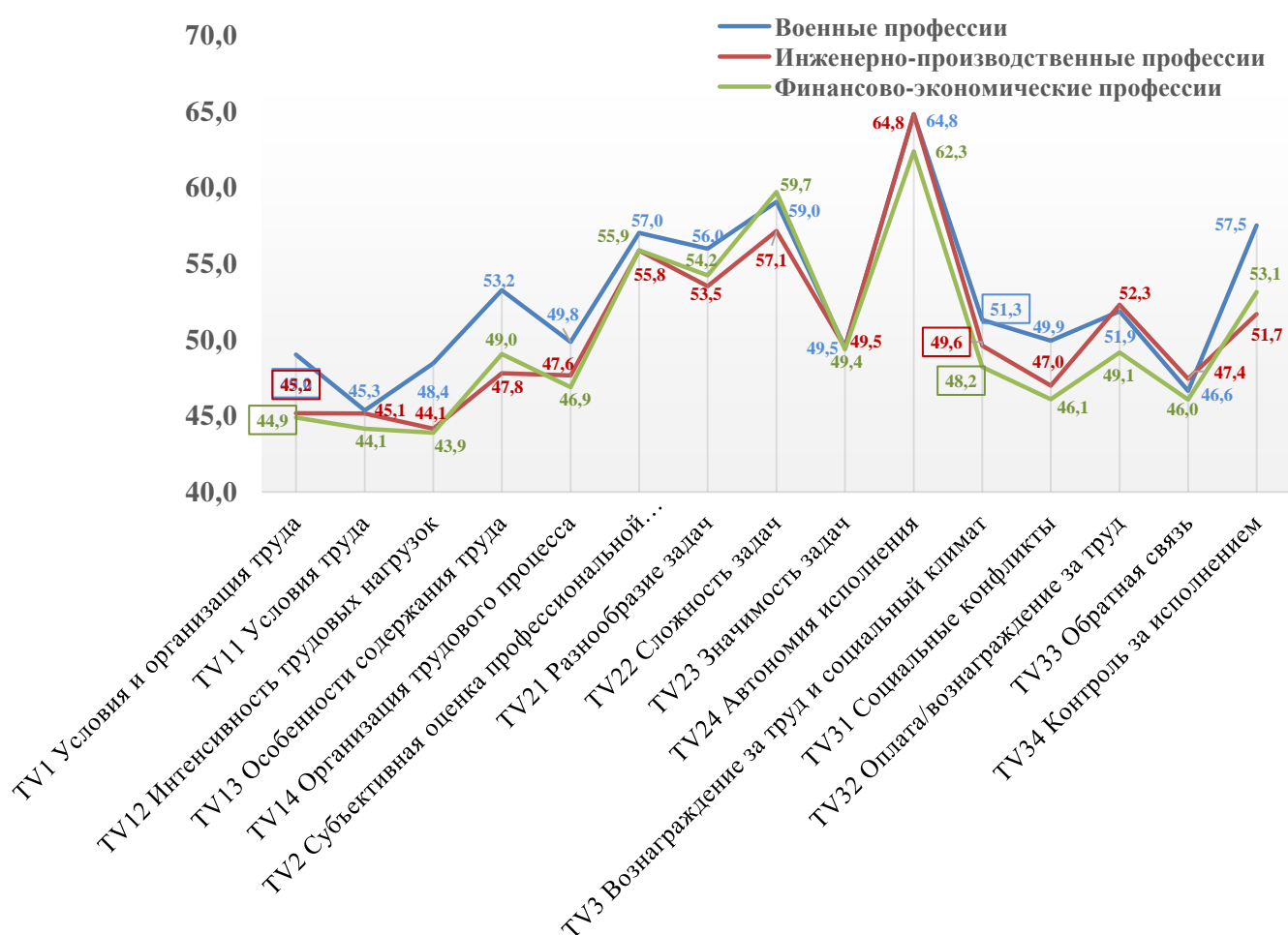


Рис.15. Особенности оценки профессиональной ситуации в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с низким и средним уровнем выраженности склонности.

Касаемо специфики удовлетворенности своей профессиональной деятельностью в трех профессиональных группах с низким и средним уровнями выраженности склонности к откладыванию, можно сказать, что в группе военнослужащих в среднем уровень общей удовлетворенности находится на более высоком уровне ($M=6,1$ стена). Наибольшая удовлетворенность, при этом, наблюдается в отношении стабильности занятости ($M=6,7$ Т-балла), наименьшая – в отношении условий труда ($M=4,3$ Т-балла) (Рис.16).

В группах инженерно-производственных и финансово-экономических профессий как общая удовлетворенность (5,2 и 5,5 стенов соответственно), так и удовлетворенность отдельными аспектами профессиональной деятельности находятся на среднем уровне.

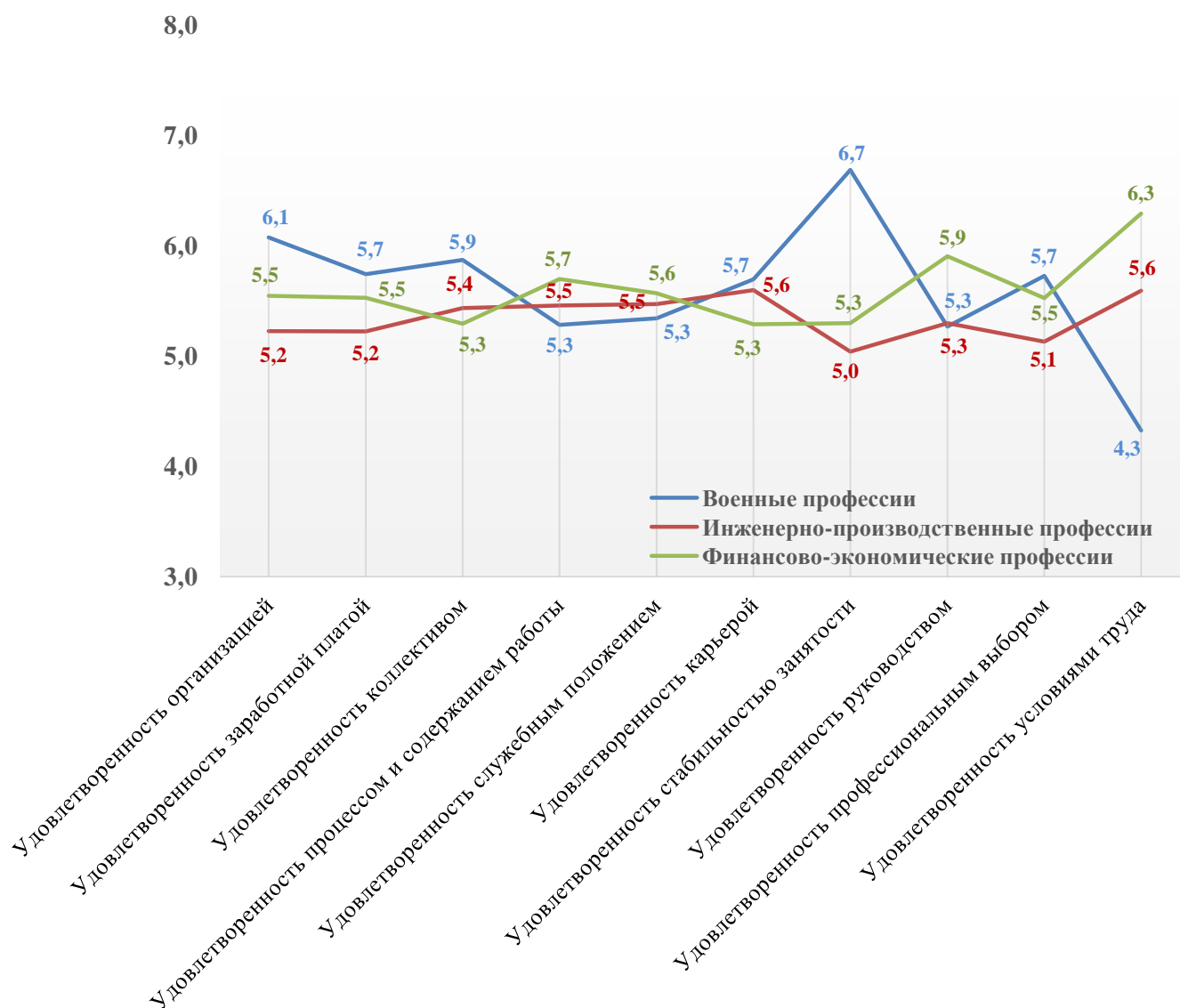


Рис.16. Удовлетворенность различными аспектами профессиональной деятельности в группах представителей военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с низким и средним уровнем выраженности склонности.

Таким образом, проведенный анализ показал, что существует ряд значимых различий в специфике переживания профессионального стресса, оценке профессиональной ситуации и удовлетворенности профессиональной деятельностью в группах представителей военной, инженерно-производственной и финансово-экономической областей профессиональной деятельности с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).

Так, наиболее высокий уровень профессионального стресса характерен для представителей инженерно-производственных и финансово-экономических профессий с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию, проявляющийся в симптоматике острого стресса в виде высокой когнитивной напряженности и хронического стресса, а также его последствий в виде депрессии, астении, признаков синдрома «выгорания», невротических реакций и поведенческих риск-факторов. Кроме этого специфичным для представителей финансово-экономических профессий с высоким уровнем выраженности склонности является наличие такого симптома хронического стресса как агрессия.

Чуть в меньшей степени, но в выраженном диапазоне значений, находится уровень профессионального стресса в группе военнослужащих с высокой склонностью к откладыванию задач, при это специфичными для данной группы становятся такие симптомы как наличие астении и поведенческих риск-факторов.

Среди представителей трех профессиональных групп, в которые были включены респонденты с низким и средним уровнями склонности к откладыванию, уровень профессионального стресса находится в умеренном диапазоне значений. Исключение составляет такой симптом острого стресса как ухудшение общего самочувствия, который для большинства участвующих в исследовании респондентов находится на высоком уровне выраженности.

Анализ особенностей предпочитаемых копинг-стратегий показал, что для профессионалов с высоким уровнем выраженности склонности к откладыванию наиболее часто используемой копинг-стратегией является стратегия избегания, кроме этого для инженерно-производственных и финансово-экономических профессий, помимо избегания, также характерно использование стратегии агрессивных действий. Отдельно стоит отметить, что часть предпочитаемых копинг-стратегий является типичной для той или иной профессиональной группы и не изменяется в зависимости от уровня

выраженности склонности к откладыванию. Так среди представителей инженерно-производственных и финансово-экономических профессий характерно использование таких стратегий как асертивные действия и импульсивные действия, в то время как военнослужащими данные стратегии не используются.

Оценка профессиональной ситуации и удовлетворенность деятельностью также имеют ряд особенностей, специфичных для выделенных подгрупп. Так наибольший уровень удовлетворенности работой в организации показали респонденты, относящиеся к группе военнослужащих с низким и средним уровнем выраженности склонности к откладыванию, при том, что в данной группе наблюдается наиболее низкий уровень удовлетворенности условиями труда. При этом для всех военнослужащих характерны более высокие значения уровня удовлетворенности таким аспектом как стабильность занятости, в то время как в группах инженерно-производственных и финансово-экономических профессий она близится к низкому уровню.

Кроме этого, в группе военнослужащих с высокой склонностью к откладыванию на более высоком уровне находится неудовлетворенность низким разнообразием выполняемых задач, а в группе инженерно-производственных профессий - качеством получаемой обратной связи по результатам работы.

Раздел 4.2. Профессионально обусловленные особенности причин и последствий переживания профессионального стресса, копинг-стратегий совладания с ним у сотрудников с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации)

Представленный выше анализ различий в ряде психологических характеристик, значимо взаимосвязанных с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), среди представителей трех профессиональных групп с различным уровнем выраженности склонности позволяет оценить особенности переживания профессионального стресса, предпочитаемых копинг-стратегий, а также оценки трудовой ситуации и удовлетворенности деятельностью в контексте профессиональной специфики. Полученные результаты наглядно показывают, что часть выявленных различий специфична для представителей определенной профессиональной группы, другая же часть обусловлена уровнем выраженности у респондентов склонности к откладыванию задач.

Для выявления психологических характеристик, которые значимо взаимосвязаны со склонностью к откладыванию для каждой из трех профессиональных групп была проведена процедура корреляционного анализа с применением коэффициента корреляции Спирмена.

В группе военных наиболее значимо взаимосвязанными со склонностью к откладыванию оказались такие проявления острого стресса как трудности в общении и ухудшение общего самочувствия, а также такая хроническая симптоматика как тревожные и депрессивные состояния, проявления агрессии, астении и поведенческие риск-факторы. Кроме этого, подтвердила свою взаимосвязь со склонностью к откладыванию копинг-стратегия избегание (Таблица 32).

Таблица 32.

Взаимосвязь особенностей переживания профессионального стресса респондентов с различным уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации) в группе военнослужащих

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена
Уровень профессионального стресса, его острая и хроническая симптоматика	
TV0 Общий индекс стресса	0,361**
TV44 Трудности в общении	0,389**
TV46 Общее самочувствие	0,450**
TV5 Переживание хронического стресса	0,497**
TV51 Тревога	0,430**
TV52 Агрессия	0,386**
TV53 Депрессия	0,514**
TV54 Астения	0,437**
Последствия переживания профессионального стресса	
TV6 Личностные и поведенческие деформации	0,362**
TV64 Поведенческие риск-факторы	0,378**
Копинг-стратегии	
Избегание	0,555**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

Так в группе представителей военных профессий чем выше склонность к использованию в качестве копинг-стратегии избегание, а также чем выше уровень острого стресса, проявляющийся в возникновении трудностей в общении и ухудшении общего самочувствия, и уровень хронического стресса, а именно проявление его в таких симптомах как тревожные и депрессивные состояния, агрессивные реакции, астения и, как следствие, возникновение поведенческих риск-факторов, тем выше склонность у профессионалов из данной группы к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).

Кроме этого, полученные результаты говорят о том, что чем выше уровень склонности к откладыванию у респондентов из группы военнослужащих, тем ниже их удовлетворенность коллективом и тем выше недовольство недостаточной значимостью выполняемых задач, а также качеством обратной связи (Таблица 33).

Таблица 33.

Взаимосвязь особенностей оценки профессиональной ситуации респондентов с уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации) в группе военнослужащих

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена
Удовлетворенность коллективом	-0,461**
TV23 Значимость задач	0,403**
TV33 Обратная связь	0,406**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

В группе представителей инженерно-производственных профессий также была обнаружена взаимосвязь уровня профессионального стресса, проявляющегося в виде ухудшения общего самочувствия, депрессивных и астенических симптомов, признаков синдрома «выгорания» и поведенческих риск-факторов, а также склонности к использованию копинг-стратегий избегания и агрессивных действий с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), уровень которой тем выше, чем более выраженными становятся симптомы профессионального стресса и чем выше проявляется склонность к использованию вышеназванных неконструктивных копинг-стратегий (Таблица 34).

Таблица 34.

Взаимосвязь особенностей регуляторной сферы респондентов с уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации) в группе инженерно-производственных профессий

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена
Уровень профессионального стресса, его острая и хроническая симптоматика	
TV0 Общий индекс стресса	0,444**
TV46 Общее самочувствие	0,356**
TV5 Переживание хронического стресса	0,372**
TV53 Депрессия	0,340**
TV54 Астения	0,471**
Последствия переживания профессионального стресса	
TV6 Личностные и поведенческие деформации	0,362**
TV62 Признаки синдрома «выгорания»	0,326**
TV64 Поведенческие риск-факторы	0,364**
Копинг-стратегии	
Избегание	0,360**
Агрессивные действия	0,342**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

Вместе с тем в группе инженерно-производственных профессий по мере роста уровня выраженности склонности к откладыванию снижается общая удовлетворенность профессионалов организацией в целом, а также удовлетворенность руководством и своим профессиональным выбором. Кроме этого растет уровень недовольства сотрудников низким разнообразием выполняемых задач, их недостаточной значимостью, качеством и количеством поступающей обратной связи.

Еще одним аспектом, который снижается по мере увеличения уровня склонности к откладыванию является уровень потенциальной мотивации сотрудников (Таблица 35).

Таблица 35.

Взаимосвязь особенностей оценки профессиональной ситуации респондентов с уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации) в группе инженерно-производственных профессий

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена
Удовлетворенность организацией	-0,414**
Удовлетворенность руководством	-0,302**
Удовлетворенность профессиональным выбором	-0,328**
TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации	0,309**
TV21 Разнообразие задач	0,334**
TV23 Значимость задач	0,289**
TV33 Обратная связь	0,328**
Индекс потенциальной мотивации (IPM)	-0,318**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

В группе финансово-экономических профессий уровень склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации), аналогично результатам в других профессиональных группах, оказывается значимо взаимосвязан (Таблица 36) с общим уровнем профессионального стресса, его острыми и хроническими проявлениями, такими как эмоциональная напряженность и общее самочувствие, а также агрессия, депрессия и астения, приводящие к появлению признаков синдрома «выгорания». При этом чем сильнее проявляется вышеперечисленная стрессовая симптоматика, тем выше склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у профессионалов из данной группы.

Взаимосвязь проявления склонности к откладыванию с предпочитаемыми копинг-стратегиями демонстрирует тенденции, аналогичные группе представителей инженерно-производственных профессий, которые показывают, что чем более типичными для профессионалов являются такие неконструктивные копинг-стратегии как избегание и агрессивные действия, тем выше у них уровень проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) (Таблица 36).

Таблица 36.

Взаимосвязь особенностей регуляторной сферы респондентов с уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации) в группе профессий финансово-экономической направленности

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена
Уровень профессионального стресса, его острая и хроническая симптоматика	
TV0 Общий индекс стресса	0,442**
TV4 Переживание острого стресса	0,270**
TV43 Эмоциональная напряженность	0,322**
TV46 Общее самочувствие	0,270**
TV5 Переживание хронического стресса	0,411**
TV52 Агрессия	0,366**
TV53 Депрессия	0,376**
TV54 Астения	0,336*
Последствия переживания профессионального стресса	
TV6 Личностные и поведенческие деформации	0,309**
TV62 Признаки синдрома «выгорания»	0,362**
Копинг-стратегии	
Избегание	0,348**
Агрессивные действия	0,299**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

Взаимосвязь склонности к откладыванию выполнения задач с уровнем удовлетворенности рядом аспектов профессиональной деятельности у представителей финансово-экономической группы профессий представлена в таблице (Таблица 37). Полученные результаты показывают, что чем выше уровень выраженности склонности к откладыванию, тем ниже удовлетворенность профессионалов процессом и содержанием своей работы, служебным положением, т.е. местом, которое занимает сотрудник в иерархической структуре организации, и ролью, которая отводится ему, исходя из выполняемых функциональных обязанностей, приписанных его должности, а также тем ниже становится удовлетворенность руководством и своим профессиональным выбором. Кроме этого, с повышением уровня выраженности склонности к откладыванию растет

недовольство сотрудников значимостью выполняемых ими профессиональных задач, которые воспринимаются как недостаточно важные и весомые.

Таблица 37.

Взаимосвязь особенностей оценки профессиональной ситуации респондентов с уровнем выраженности склонности к откладыванию задач (прокрастинации) в группе профессий финансово-экономической направленности

Показатели	Коэффициент корреляции Спирмена
Удовлетворенность процессом и содержанием работы	-0,304**
Удовлетворенность служебным положением	-0,271**
Удовлетворенность руководством	-0,352**
Удовлетворенность профессиональным выбором	-0,275**
TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации	0,366**
TV23 Значимость задач	0,319**

Обозначения: ** $p \leq 0,001$

В целом полученные результаты, отражающие характер взаимосвязей склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с особенностями переживания профессионального стресса, предпочитаемых копинг-стратегий, спецификой оценки профессиональной ситуации и удовлетворенности деятельностью среди представителей различных профессиональных групп отражают те закономерности, которые были получены на общей выборке. Так, общими для представителей всех профессиональных групп оказалась такая взаимосвязанная со склонностью к откладыванию особенность как наличие выраженной симптоматики профессионального стресса в виде ухудшения общего самочувствия, симптомов депрессии и астении.

Стоит отметить, что часть стрессовой симптоматики, взаимосвязанной со склонностью к откладыванию, оказалась профессионально специфичной. Так, помимо общих для всех респондентов проявлений профессионального стресса, для группы военных характерны такие симптомы как трудности в общении, тревожные состояния и агрессивные реакции, а также поведенческие риск-факторы. Среди представителей финансово-экономической группы профессий проявляются такие симптомы как эмоциональная напряженность и агрессивные реакции. Также в данной группе, а вместе

с ней и в группе инженерно-производственных профессий, значимыми становятся признаки синдрома выгорания.

Сохраняются выявленные на общей выборке закономерности относительно также и предпочитаемых копинг-стратегий, каковыми являются стратегии избегания и агрессивных действий, за исключением группы военных, для которых выраженной оказывается только стратегия избегания.

Аспекты, связанные с характером взаимосвязи склонности к откладыванию и уровня удовлетворенности, а также специфики оценки профессиональной ситуации, отражают общую тенденцию, согласно которой более высокий уровень выраженности склонности влечет за собой снижение удовлетворенности трудом. При этом содержание тех характеристик профессиональной деятельности и рабочей ситуации, в отношении которых наблюдается нарастающее недовольство среди респондентов, имеет свою профессиональную специфику. Так, если в группе военных, по мере роста склонности к откладыванию снижается удовлетворенность коллективом и обратной связью, то в группе представителей инженерно-технических профессий – снижается удовлетворенность руководством, профессиональным выбором, разнообразием задач, обратной связью, а также уровень потенциальной мотивации сотрудников. В группе же представителей финансово-экономических профессий специфика проявления недовольства профессиональной деятельностью заключается в том, что она выражается в отношении процесса и содержания работы, служебного положения, руководства и профессионального выбора. Стоит отметить, что единым для всех профессиональных групп является тот факт, что по мере увеличения уровня склонности к откладыванию у всех профессионалов снижается ощущение значимости выполняемых ими задач.

Раздел 4.3. Психологические предикторы склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных профессиональных групп

Результаты проведенного корреляционного анализа позволили выделить ряд психологических характеристик, которые являются общими и профессионально специфическими для представителей различных профессиональных групп, и которые оказались значимо взаимосвязанными с уровнем выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации).

Для определения характера установленных взаимосвязей, а также выявления тех психологических предикторов и следствий проявления склонности к откладыванию, которые характерны для представителей различных профессиональных групп, была проведена процедура пошагового регрессионного анализа, результаты которого представлены в таблице ниже (Таблица 38).

Таблица 38.

**Регрессионные модели зависимости склонности к откладыванию задач
(прокрастинации) для трех профессиональных групп**

Шаг	Военные профессии	Скор. R ² (нараст. итогом)	Инженерно-производственные профессии	Скор. R ² (нараст. итогом)	Финансово-экономические профессии	Скор. R ² (нараст. итогом)
1	Избегание	0,240	TV54 Астения	0,269	TV52 Агрессия	0,175
2	Избегание, TV54 Астения	0,318	TV54 Астения, TV33 Обратная связь	0,324	TV52 Агрессия, Избегание	0,318
3	Избегание, TV54 Астения, TV44 Трудности в общении	0,363	TV54 Астения, TV33 Обратная связь, Избегание	0,362	TV52 Агрессия, Избегание, Удовлетворенность профессиональным выбором	0,358
4	-		TV54 Астения, TV33 Обратная связь, Избегание, TV43 Эмоциональная напряженность	0,396	TV52 Агрессия, Избегание, Удовлетворенность профессиональным выбором, TV22 Сложность задач	0,391

Так, в группе представителей военных профессий 36,3% дисперсии переменной склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) определяется такими характеристиками как склонность к копинг-стратегии избегания (24% объясненной дисперсии), наличием такого симптома хронического стресса как астения (7,8% объясненной дисперсии), а также такого симптома острого стресса как трудности в общении (4,5% объясненной дисперсии).

В группе представителей инженерно-производственных профессий более 39% дисперсии переменной склонность к откладыванию объясняется за счет влияния четырех

переменных: как и в случае с группой военных, это склонность к избеганию и наличие симптомов астении, а также модель включает в себя такую особенность оценки профессиональной ситуации как отношение к обратной связи и симптом острого стресса – эмоциональная напряженность.

Регрессионная модель, построенная для представителей финансово-экономической группы профессий, позволяет объяснить 39,1% дисперсии переменной склонность к откладыванию за счет все тех же избегания и наличия симптоматики хронического стресса, только в данной профессиональной группе значимым предиктором становится не астения, а агрессивные реакции, а также за счет таких профессионально специфичных переменных как удовлетворенность профессиональным выбором и отношение к уровню сложности выполняемых задач.

Таким образом, анализ полученных регрессионных моделей для каждой из профессиональных групп показал, что наиболее значимыми предикторами уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) являются склонность к копинг-стратегии избегания и симптомы хронического стресса в виде астении или агрессивных реакций. Данные переменные являются универсальными, не изменяются у представителей различных профессиональных групп и позволяют объяснить более 30% дисперсии переменной склонность к откладыванию. Вместе с тем существует ряд характеристик, которые также вносят свой значимый вклад в объяснение склонности к откладыванию, при этом они являются профессионально специфичными.

Раздел 4.4. Основные выводы по Главе 4: особенности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у представителей различных профессиональных групп

Проведенный анализ особенностей проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) среди представителей различных профессиональных групп, в нашем случае военных, инженерно-производственных и финансово-экономических профессий показал, что существует ряд предикторов, которые являются определяющими для проявления склонности и не зависят от профессиональной принадлежности респондентов. К таким предикторам относятся склонность к использованию неконструктивной копинг-стратегии избегания, а также наличие

выраженных симптомов хронического стресса. Данные предикторы позволяют объяснить до 30% дисперсии переменной склонность к откладыванию.

Профессиональная специфика проявляется в том, какие именно симптомы хронического стресса являются значимыми для конкретной профессиональной группы. Так, для группы военных, а также представителей инженерно-производственных профессий хронический стресс проявляется в виде симптомов астении, в то время как для представителей финансово-экономических профессий характерным симптомом выступают агрессивные реакции, что вероятно может быть связано с различиями в распределении интенсивности трудовой нагрузки во времени. Так, у военных и представителей инженерно-производственных профессий интенсивность нагрузки в период времени более равномерна, характер же профессиональной деятельности представителей финансово-экономических профессий представляет собой чередование периодов монотонной деятельности и цейтнотов в сочетании с высокой личной ответственностью за результат труда. Объединяет выявленные хронические формы реагирования профессионала на длительное воздействие стресс-факторов то, что в основе обоих способов лежит истощение внутренних ресурсов человека, снижающее его адаптивные возможности и затрагивающее эмоционально-волевою, когнитивную, мотивационную, поведенческую и другие сферы. Полученные результаты подтверждаются результатами других исследований, в которых установлены аналогичные факты (Барабанщикова, Иванова, 2016; Барабанщикова, Иванова, 2018).

Кроме этого, профессионально специфичными оказываются особенности оценки рабочей ситуации и удовлетворенности профессиональной деятельностью, которые, согласно результатам процедуры структурного моделирования, описанным в предыдущей главе, являются следствиями проявления склонности к откладыванию задач в профессиональной деятельности. В группе инженерно-производственных профессий следствиями проявления склонности к откладыванию становятся: снижение удовлетворенности организацией в целом, руководством и своим профессиональным выбором, ощущение низкой значимости, однотипности выполняемых задач, недовольство обратной связью и снижение потенциальной мотивации. В группе финансово-экономических профессий в качестве негативных следствий выступают снижение удовлетворенности процессом и содержанием работы, руководством, служебным положением и профессиональным выбором, ощущение незначимости

выполняемых задач. И, наконец, в группе военных, профессиональная деятельность которых характеризуется строгой иерархичностью структуры, наличием жестких правил взаимодействия и, при этом, высокой степенью профессиональной идентичности, проявление склонности к откладыванию задач влечет за собой снижение удовлетворенности коллективом, ощущение недостаточной значимости выполняемых задач и недовольство обратной связью.

Таким образом, проведенный анализ позволил определить особенности проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в различных профессиональных группах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ

В ходе проведенного исследования проанализированы отечественные и зарубежные подходы к изучению механизмов проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в различных сферах жизнедеятельности человека, в том числе профессиональной деятельности, теоретически обоснована и апробирована модель склонности к откладыванию задач у профессионалов, позволяющая из числа психологических характеристик, выявленных в ходе теоретического анализа и взаимосвязь которых со склонностью к откладыванию доказана рядом исследований, выделить значимые предикторы и следствия ее проявления, в том числе специфичные для различных видов профессиональной деятельности. Основная цель исследования, заключающаяся в выявлении особенностей проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в различных видах профессиональной деятельности, а также ее психологических предикторов, в целом была достигнута, а задачи, поставленные в исследовании, решены.

В соответствии с полученными результатами можно сделать следующие обобщающие **выводы**:

1. На основании теоретического анализа исследований выделены критерии, отличающие склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинацию) от явлений, проявляющихся в поведении человека сходным образом, что позволило сформулировать ее определение. Под склонностью к откладыванию выполнения задач (прокрастинацией) у профессионалов следует понимать добровольное, систематическое отсрочивание выполнения важных и срочных трудовых действий, осознаваемых человеком как важные и срочные, вопреки высокой личной заинтересованности в результате и несмотря на возникающие негативные эмоции, сопровождающие процесс откладывания.

2. Проведенный теоретический анализ позволил из всего многообразия психологических явлений, изучаемых во взаимосвязи со склонностью к откладыванию выполнения задач, выделить те, которые могут быть рассмотрены в качестве предикторов и следствий проявления склонности, что доказано рядом рассмотренных исследований.

3. Теоретический анализ исследований в области изучения психологической природы проявления склонности к откладыванию задач показал ключевую роль

регуляторных механизмов личности в данном процессе, что позволило, опираясь на методологическую базу исследования, в том числе концепцию осознанной саморегуляции произвольной активности человека О.А. Конопкина и структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний А.Б. Леоновой, описать механизм проявления склонности к откладыванию задач как нарушение процесса саморегуляции произвольной активности человека, когда под влиянием ряда факторов, таких как склонность к использованию неконструктивной копинг-стратегии избегания и астенизация на фоне высокого уровня хронического стресса, субъективно принятая человеком цель деятельности не достигается, происходит отклонение от программы исполнительских действий, направленных на достижение результата, при этом решения о коррекции системы не реализуются.

4. Склонность к откладыванию выполнения задач (прокрастинация) в изучаемой выборке не является обусловленной особенностями личности, что подтверждено отсутствием взаимосвязей склонности с личностными диспозициями, входящими в расширенный вариант пятифакторной модели личности.

5. Результаты исследования показали отсутствие значимых взаимосвязей склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с компонентами общего интеллекта, что свидетельствует о том, что интеллектуальные способности человека, в том числе те из них, которые связаны с обработкой информации, не являются значимыми предикторами проявления склонности к откладыванию задач в изучаемой выборке профессионалов.

6. Согласно результатам исследования, показано, что особенности мотивационной сферы личности и доминирующие мотивы не являются предикторами проявления склонности к откладыванию задач среди изучаемых специалистов. При этом показано, что те профессионалы, которые имеют более высокий уровень выраженности склонности к откладыванию выполнения задач, в меньшей степени ориентированы на занятие руководящих позиций в организации и более ориентированы на свое здоровье.

7. Анализ вклада социально-демографических характеристик респондентов, таких как пол, возраст, категория занимаемой должности (исполнительская или руководящая) и общий стаж работы, показал, что данные характеристики не являются значимыми в предсказании уровня выраженности склонности к откладыванию выполнения задач в исследуемой выборке. Не найдено значимых различий в уровне

выраженности склонности у представителей различных профессиональных групп, относящихся к разным видам профессиональной деятельности, в частности, в группах инженерно-производственных, финансово-экономических и военных профессий.

8. Установлено, что наиболее значимыми предикторами проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) у изучаемых профессионалов, подтвердившими свою устойчивость в ходе проведения дополнительных проверочных процедур, являются склонность к использованию неконструктивных копинг-стратегий, в первую очередь избегания, а также наличие симптоматики хронического стресса по астеническому типу. При этом 21% вариации объясняется влиянием астении и 7% – склонностью использовать стратегию избегания в качестве копинга, что говорит о высоком уровне влияния данных параметров на проявление склонности к откладыванию задач в изучаемой выборке профессионалов.

9. Построение модели путей, описывающей силу и направленность взаимосвязей склонности к откладыванию задач с изучаемыми психологическими параметрами, позволило определить, что наиболее вероятными следствиями проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в изучаемой выборке являются: снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью и потенциальной мотивации, повышение недовольства значимостью своих профессиональных задач, а также обратной связью.

10. Выявленные предикторы проявления склонности к откладыванию задач (прокрастинации), а также построенная на их основе модель, показали свою устойчивость в трех изучаемых профессиональных группах. Так, склонность к использованию неконструктивной копинг-стратегии избегания, а также наличие выраженных симптомов хронического стресса позволяют объяснить 30% дисперсии переменной склонность к откладыванию задач в каждой профессиональной группе.

11. Профессиональная специфика проявляется в том, какие именно симптомы хронического стресса являются значимыми для предсказания уровня выраженности склонности к откладыванию задач в конкретной профессиональной группе. В группе военных, а также представителей инженерно-производственных профессий, хронический стресс проявляется в виде симптомов астении, при этом среди представителей финансово-экономических профессий типичным симптомом стресса являются агрессивные реакции. Объединяет данные хронические формы реагирования

профессионала на длительное воздействие стресс-факторов то, что в основе обоих способов лежит истощение внутренних ресурсов человека.

12. Профессионально специфичными в изучаемой выборке оказываются особенности оценки рабочей ситуации и удовлетворенности профессиональной деятельностью, являющиеся следствиями проявления склонности к откладыванию выполнения задач в профессиональной сфере. В группе военных такие следствия проявляются в виде снижения удовлетворенности коллективом, ощущения недостаточной значимости выполняемых задач и недовольства обратной связью. В группе инженерно-производственных профессий следствием проявления склонности к откладыванию выполнения задач становятся: снижение удовлетворенности организацией, руководством, профессиональным выбором, ощущение низкой значимости, однотипности выполняемых задач, недовольство обратной связью и снижение потенциальной мотивации сотрудников. В группе финансово-экономических профессий выраженное проявление склонности снижает удовлетворенность процессом и содержанием работы, руководством, служебным положением и профессиональным выбором, а также ощущение незначимости выполняемых задач.

Полученные результаты и построенная на их основе модель может быть признана правдоподобной альтернативой описания характера взаимосвязи склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) с изучаемыми психологическими параметрами в профессиональной среде. Вместе с тем, использование ее для предсказания уровня выраженности склонности к откладыванию задач возможно после дальнейшего апробирования результатов на других профессиональных группах, что говорит о необходимости продолжения исследований в данном направлении.

В дальнейшем исследование проблематики особенностей проявления склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) в профессиональной среде может пойти по пути решения выявленных в рамках данной работы проблемных областей, в том числе расширения исследований, связанных с изучением склонности к откладыванию в различных видах профессиональной деятельности, не только с точки зрения определения общих закономерностей ее проявления, но и с целью выявления профессиональной специфики, в том числе с позиций концепции осознанной саморегуляции произвольной активности О.А. Конопкина и структурно-интегративного подхода к оценке функциональных состояний человека А.Б. Леоновой.

Кроме этого, требует дальнейшей проработки психодиагностический инструментарий, направленный на определение уровня выраженности склонности к откладыванию задач, с точки зрения его большей защиты от влияния социальной желательности, возможно за счет использования ипсативных вариантов построения опросников, а также с точки зрения большего учета регуляторных механизмов личности в его содержании.

Все вышеперечисленное, а также высокая актуальность изучения склонности к откладыванию выполнения задач (прокрастинации) среди профессионалов в современных условиях, делают данную научную проблему перспективным направлением для дальнейших исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анохин, П. К. Принципы системной организации функций / П. К. Анохин. – М.: Наука, 1973. – 316 с.
2. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных ситуациях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 3-14.
3. Барабанщикова, В. В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Барабанщикова Валентина Владимировна. – М., 2016. – 359 с.
4. Барабанщикова, В. В. Влияние организационно-личностных факторов на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников современной организации / В. В. Барабанщикова, С. А. Иванова // Экспериментальная психология. – 2016. – Т. 9. – № 1. – С. 95-111.
5. Барабанщикова, В. В. Предикторы прокрастинации в трудовой деятельности современного профессионала / В. В. Барабанщикова, С. А. Иванова // Психологический журнал. – 2017. – Т. 38. – № 3. – С. 44–56.
6. Барабанщикова, В. В. Структурные особенности проявления склонности к прокрастинации у сотрудников российской организации / В. В. Барабанщикова, С. А. Иванова // Экспериментальная психология. – 2018. – Т. 11. – №2. – С.130-148.
7. Барабанщикова, В. В. Феномен прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп / В. В. Барабанщикова, Е. О. Каминская // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 2(10). – С. 43–51.
8. Барабанщикова, В. В. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности / В. В. Барабанщикова, Г. И. Марусанова // Национальный психологический журнал. – 2016. – № 1. – С. 130-140.
9. Барабанщикова, В. В. Феномен прокрастинации в деятельности спортсменов индивидуальных и командных видов спорта / В. В. Барабанщикова, М. В. Останина, О. А. Климова // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 91–104.
10. Батаршев, А. В. Интегральная удовлетворенность трудом // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / под ред.

- Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 470-473.
11. Бердников, Д. В. Саморегуляция как основа взаимодействия человека со средой / Д. В. Бердников, И. И. Бобынцев, В. Я. Апчел // Вестник Российской Военно-медицинской Академии. – 2014. – № 4 (48). – С. 228-234.
 12. Бодров, В. А. Психологический стресс: природа и преодоление / В. А. Бодров. – М.: ПЭР СЭ, 2006. – 528 с.
 13. Болотова, А. К. Временные перспективы и феномен прокрастинации в профессиональной деятельности / А. К. Болотова // Cross-Cultural Studies. Education and Science. . – 2022. – V. 7. – №3. – С. 90-97.
 14. Бояринов, Д. М. Психологические предикторы прокрастинации студентов-психологов / Д. М. Бояринов, Л. М. Губайдулина, Ю. А. Новикова, А. А. Качина, В. В. Барабанщикова // Национальный психологический журнал. – 2022. – №4. – С. 91-101.
 15. Бурлачук, Л. Ф. Адаптация опросника для диагностики пяти факторов личности / Л. Ф. Бурлачук, Д. К. Королев // Вопросы психологии. – 2000. – № 1. – С. 126-134.
 16. Быкова, Д. В. Прокрастинация как проявление эмоционально-ориентированного и ориентированного на избегание стилей копинга // Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Международной научно-практической конференции. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2013. – Т. 1. – С. 194-196.
 17. Варваричева, Я. И. Исследование связи прокрастинации, тревожности и IQ у школьников / Я. И. Варваричева // Материалы докладов XV Международной конференции «Ломоносов» / Отв. ред. И. А. Алешковский, П. Н. Костылев, А. И. Андреев. – М.: Изд-во МГУ, 2008. – С. 11-13.
 18. Варваричева, Я. И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования / Я. И. Варваричева // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. – С. 121–131.
 19. Валиуллина, Е. В. Локус воспринимаемого контроля и уровень прокрастинации / Е. В. Валиуллина // Научно-методический электронный журнал «Концепт» [Электронный ресурс]. – 2018. – № 8. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/lokus-vosprinimaemogo-kontrolya-i-uroven-prokrastinatsii>.
 20. Василюк, Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления психологических ситуаций) / Ф. Е. Василюк. – М.: Изд-во Московского университета, 1984. – 200 с.

21. Виндекер, О. С. Формальный и содержательный анализ шкалы общей прокрастинации С. Н. Lau (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.
22. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса. / Н. Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
23. Гаранян, Н. Г. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации / Н. Г. Гаранян, Д. А. Андрусенко, И. Д. Хломов // Психологическая наука и образование. – 2009. – № 1. – С. 72-81.
24. Гладких, А. С. Экономика России в условиях специальной военной операции / А. С. Гладких, И. А. Филиппова // Вестник Ульяновского государственного технического университета. – 2023. – №2. – С.66-70.
25. Горбачев, А. В. Методика «Структура трудовой мотивации» и перспектива ее применения / А. В. Горбачев, Е. А. Куприянов, А. С. Науменко, В. В. Одинцова, А. Г. Шмелев // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 3. – С. 86-105.
26. Горелова, Г. Г. актуальные направления в исследовании прокрастинации в современных социальных условиях / Г. Г. Горелова, С. В. Жаркова, Г. В. Мануйлов // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. – 2021. – № 4 (194). – С. 479-485.
27. Гунзунова, Б. А. Теоретические подходы к исследованию саморегуляции произвольной активности человека / Б. А. Гунзунова // Вестник Бурятского госуниверситета. – 2010. – № 5. – С. 3-7.
28. Гурова, И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результат массового опыта / И. М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11. – № 2. – С. 128-147.
29. Дементий, Л. И. Особенности ответственности и временной перспективы у студентов с разным уровнем прокрастинации / Л. И. Дементий, Н. Н. Карловская // Психология обучения. – 2013. – № 7. – С. 4-19.
30. Джаппарова, Н. Л. Тайм-менеджмент как действенный инструмент эффективного управления временем успешного менеджера / Н. Л. Джаппарова // Вопросы студенческой науки. – 2020. – №2 (42). – С. 270-273.

31. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л. Г. Дикая. – М.: ИП РАН, 2003. – 318 с.
32. Дикая, Л. Г. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования / Л. Г. Дикая, А. В. Махнач // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – № 3. – С. 137-148.
33. Ерохина, А. В. Истоки эволюции системы управления качеством / А. В. Ерохина // Статистика и экономика. – 2011. – №2. – С. 51-54.
34. Ершова, Р. В. Исследование взаимосвязи прокрастинации в области здоровьесбережения и психологического благополучия личности / Р. В. Ершова, Л. Ф. Бородина // Вестник Вятского государственного университета. – 2022. – № 1 (143). – С. 109-118.
35. Жданова, Н. Е. Индивидуально-психологические особенности личности как детерминанты формирования прокрастинации / Н. Е. Жданова // Московский экономический журнал. – 2019. – №9. – С. 794-798.
36. Жаркова, С. В. Особенности выраженности прокрастинации у субъектов разных видов деятельности / С. В. Жаркова // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – №11. – С. 130-136.
37. Журавлева, Е. В. Изучение особенностей взаимосвязи личностного конструкта прокрастинации с демографическими факторами / Е. В. Журавлева, А. А. Журавлев // East European Scientific Journal. – 2020. – № 5 (57). – Р. 40-44.
38. Забелина, Е. В. Взаимосвязь беспомощности и коммуникативной активности в подростковом возрасте / Е. В. Забелина // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена: Аспирантские тетради. Ч.П. – 2008. – С. 58-62.
39. Зверева, М. В. Прокрастинация как личностный фактор при психической патологии в юношеском возрасте: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04 / Зверева Мария Вячеславовна. – СПб., 2016. – 359 с.
40. Зверева, М. В. Прокрастинация и агрессия при психической патологии у лиц молодого возраста / М. В. Зверева, С. Н. Ениколопов, И. В. Олейчик // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. – № 2. – С. 70-77.

41. Зеличенко, А. И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А. И. Зеличенко, А. Г. Шмелев // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 1987. – № 4. – С. 33-42.
42. Зинченко, Ю. П. Осознанная саморегуляция как ресурс самоорганизации жизни и преодоления негативных эмоциональных состояний в период пандемии / Ю. П. Зинченко, В. И. Моросанова, И. Н. Бондаренко // Психологическое сопровождение пандемии COVID-19 / Под ред. Ю. П. Зинченко. – М.: Издательство Московского университета, 2021. – С.133-164.
43. Иванова, Е. М. Психологическая системная профессиография / Е. М. Иванова. – М.: ПЕРСЭ, 2003. – 208 с.
44. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 382 с.
45. Иванова, Т. Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин. // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 3. – С. 2-15.
46. Ивутина, Е. П. Академическая прокрастинация как проявление защитно-совладающего поведения у студентов / Е. П. Ивутина, Е. С. Шуракова // Вестник Вятского государственного университета. – 2013. – С.146-151.
47. Ильин, Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 380 с.
48. Ишмуратова, Д. Ф. Особенности развития человеческого капитала в условиях цифровизации / Д. Ф. Ишмуратова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №5-2. – С.25-28.
49. Как изменится рынок корпоративного обучения руководителей крупных компаний в 2022-2023 гг.: экспертный опрос. Школа управления «Сколково» [Электронный ресурс]. – Москва, 2022. – Режим доступа: <https://www.skolkovo.ru/researches/kak-izmenitsya-rynok-korporativnogo-obucheniya-rukovoditelej-krupnyh-kompanij-v-2022-2023-gg>.
50. Кабаченко, Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т. С. Кабаченко. – СПб: Питер, 2003. – 40 с.

51. Калинина, Т. В. Феномен прокрастинации: современные исследования / Т. В. Калинина, Д. А. Кудачкин // Приволжский научный вестник. – 2016. – №11 (63). – С. 58-61.
52. Карвасарский, Б. Д. Копинг-поведение больных неврозами и его динамика под влиянием психотерапии: Пособие для врачей / Б. Д. Карвасарский. – СПб.: МЗ РФ, НИПНИ им. В. М. Бехтерева, 1999.
53. 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. – 2008. – № 3. – С. 38-49.
54. Касаткин, В. Н. Актуальные проблемы психологии здоровья / М. А. Касаткин // Психологическая наука и образование. – 2010. – №5 . – С. 255-267.
55. Киселева, М. А. Теоретический анализ позитивных и негативных аспектов прокрастинации личности / М. А. Киселева // Научно-практический журнал «Гуманизация образования». – 2014. – № 6. – С. 68-73.
56. Климов, Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
57. Ковылин, В. С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации / В. С. Ковылин // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2013. – № 2(2). – С. 22–41.
58. Колесниченко, М. Б. Социологический подход к студенческой прокрастинации / М. Б. Колесниченко, О. Ю. Паршакова // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2018. – № 2. – С. 17-26.
59. Колпаков, Я. В. Феномен руминации в структуре тревожно-депрессивных переживаний у лиц молодого возраста / Я. В. Колпаков, В. М. Ялтонский // Медицинская психология в России. – 2013. – № 3 (20). – 1-4.
60. Комарова, А. Н. Философско-педагогический анализ проблемы борьбы с прокрастинацией / А. Н. Комарова, С. М. Мальцева, Д. А. Строганов, Е. С. Ткачев // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2021. – Т. 10. – №4 (37). – С. 135-138.
61. Коновалова, В. О. Лень – как феномен, препятствующий достижению результата / В. О. Коновалова, Г. А. Чеджемов // Вопросы студенческой науки. – 2019. – № 5 (33). – С. 172-176.

62. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – М.: ЛЕНАНД, 2011. – 320 с.
63. Конопкин, О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5-12.
64. Конопкин, О. А. Структурно-функциональный и содержательно-психологический аспекты осознанной саморегуляции / О. А. Конопкин // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2005. – Т. 2. – № 1. – С. 27-42.
65. Корнилова, Т. В. Мельбурнский опросник принятия решений: русскоязычная адаптация / Т. В. Корнилова // Психологические исследования. – 2013. – Т. 6. – № 31. – С. 4.
66. Корнилова, Т. В. Апробация краткого опросника Большой пятерки (ТІРІ, КОБТ) [Электронный ресурс] / Т. В. Корнилова, М. А. Чумакова // Психологические исследования. – 2016. – Т. 9. – № 46. – С. 5. – Режим доступа: <http://psystudy.ru>.
67. Костромина, С. Н. Структурно-функциональная модель самоорганизации деятельности / С. Н. Костромина // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Социология. – 2010. – № 4. – С. 153-160.
68. Красавина, Т. В. Содержание, формы, особенности постиндустриального общества / Т. В. Красавина // Вестник ЧелГУ. – 2010. – № 5. – С. 30-39.
69. Крюкова, Т. Л. Психология совладающего поведения: Монография / Т. Л. Крюкова. – Кострома: Авантитул, 2004. – 343 с.
70. Крюкова, Т. Л. Стили совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях / Т. Л. Крюкова // Журнал практического психолога. – 2010. – № 2. – С. 3-22.
71. Крюкова, Т. Л. Совладание со стрессом в ситуации пандемии COVID-19 и самоизоляции / Т. Л. Крюкова, Е. А. Силина, А. М. Говоркова, О. А. Екимчик // Психологическое сопровождение пандемии COVID-19 / под ред. Ю. П. Зинченко. – М.: Издательство Московского университета, 2021. – С.189-198.
72. Купер, К. Л. Источники стресса «белых воротничков» / К. Л. Купер, Маршалл Дж.// Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия / под ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышевой. – М.: Радикс, 1995. – С. 179-201.

73. Курденко, А. Н. Прокрастинация и лень: психологическое содержание понятий / А. Н. Курденко // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2019. – №1. – С. 128-136.
74. Ларских, М. В. Взаимосвязь между перфекционизмом и прокрастинацией у студентов [Электронный ресурс] / М. В. Ларских, Н. Г. Матюхина // Психология и образование. – 2015. – № 7(17). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-mezhdu-perfektsionizmom-i-prokrastinatsiey-u-studentov>.
75. Леонова, А. Б. Комплексная стратегия анализа стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А. Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т.25. – №2. – С. 75-85.
76. Леонова, А. Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство / А. Б. Леонова. – СПб.: ИМАТОН, 2007. – 56 с.
77. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова // Вестн. Моск. ун-та. Серия 14, Психология. – 2000. – №3. – С. 4-21.
78. Леонова, А. Б. Регуляторно-динамическая модель оценки индивидуальной стресс-резистентности / А. Б. Леонова // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. – М.: ИП РАН, 2009. – Вып. 1. – С. 259-278.
79. Леонова, А. Б. Стресс-резистентность и структурная организация процессов саморегуляции деятельности / А. Б. Леонова // Психология саморегуляции в XXI веке / под ред. В. И. Моросановой. – СПб., М.: Нестор-История, 2011. – С. 354-374.
80. Леонова, А. Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека / А. Б. Леонова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2007. – №1. – С. 87-103.
81. Леонова, А. Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова / Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2019. – №1. – С. 13-33.
82. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
83. Леонтьев, Д. А. Саморегуляция как предмет изучения и как объяснительный принцип / Д. А. Леонтьев // Психология саморегуляции в XX веке / под ред. В. И. Моросановой. – СПб.; М.: Нестор-История, 2011. – С. 74-89.

84. Лисовская, А. Ю. «Отсутствие присутствия»: о необходимости исследований феномена презентеизма / А. Ю. Лисовская // Организационная психология. – 2016. – № 4. – С. 53-64.
85. Ломов, Б. Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Педагогика. 1991. – 296 с.
86. Ляпина, С. С. Место и роль стресса в динамике психических состояний студентов-медиков с высоким уровнем академической прокрастинации / С. С. Ляпина, О. Г. Барина // Материалы VII итоговой научно-практической конференции НОМУИС, г. Барнаул. – 2022. – № 22 (4). – С. 33-42.
87. Максименко, А. А. Инфодемический думскроллинг и психологическое благополучие россиян / А. А. Максименко, О. С. Дайнека, И. А. Мортикова // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 12 (104). – С. 129-136.
88. Малахова, С. И. Связь психометрического интеллекта с личностной саморегуляцией у студентов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Малахова Светлана Игоревна. – М, 2013. – 226 с.
89. Малова, И. А. Прокрастинация и импульсивность у курсантов военного вуза / И. А. Малова, К. И. Сычев // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наука и социум». – 2019. – № 10. – С. 37-40.
90. Марьина, М. Н. Особенности прокрастинации у подростков с разным уровнем мотивации достижения и избегания неудач / М. Н. Марьина, О. П. Гурова // Вестник науки. – 2022. – Т. 3. – № 11(56). – С. 146-151.
91. Мартынова, М. А. Специфика проявления прокрастинации в старшем школьном и студенческом возрасте и возможности ее преодоления с помощью тайм-менеджмента / М. А. Мартынова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №60-3. – С. 446-448.
92. Медведева, Н. И. Психологический анализ причин и последствий прокрастинации студентов / Н. И. Медведева // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – №72-2. – С. 338-341.
93. Методическое пособие по работе с тестом «Бизнес-профиль». – М.: Лаборатория «Гуманитарные технологии», 2013. – 93 с.

94. Митина, Л. М. Смысложизненные ориентации субъектов образования в условиях радикальных социокультурных и технологических перемен / Л. М. Митина // психологические проблемы смысла жизни и акме. – 2021. – № 1. – С. 108-112.
95. Михайлова, И. В. Особенности самоактуализации и локуса контроля у студентов с разным уровнем прокрастинации / И. В. Михайлова, Ю. П. Жаркова // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2021. – № 3. – С. 24-38.
96. Моросанова, В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В. И. Моросанова. – М.: Наука, 2001. – 192 с.
97. Моросанова, В. И. Развитие теории осознанной саморегуляции: дифференциальный подход / В. И. Моросанова // Вопросы психологии. – 2011. – № 3. – С. 132-144.
98. Моросанова, В. И. Регуляторные и личностные основы принятия решений: Монография / В. И. Моросанова, Т. А. Индина. – СПб., М.: Нестор-История, 2011. – 282 с.
99. Мохова, С. Б. Психологические корреляты общей и академической прокрастинации у студентов / С. Б. Мохова, А. Н. Неврюев // Вопросы психологии. – 2013. – № 1. – С. 24-35.
100. Мясичев, В. Н. Психология отношений: Избранные труды / В. Н. Мясичев // под ред. А. А. Бодалева. – М.: Модэк МПСИ, 2004. – 158 с.
101. Наследов, А. Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных / А. Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2013. – 416 с.
102. Нестик, Т. А. Переживание эпидемиологической угрозы россиянами как социально-психологический феномен: результаты серии эмпирических исследований / Т. А. Нестик // Влияние пандемии на личность и общество: психологические механизмы и последствия / Отв. ред. Т. А. Нестик, А. Л. Журавлев, А. Е. Воробьева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. – С. 19-125.
103. Новиков, А. М. Постиндустриальное общество / А. М. Новиков // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2009. – № 3. – С. 16-22.
104. Обознов, А. А. Психическая регуляция операторской деятельности / А. А. Обознов. – М.: ИП РАН, 2003. – 182 с.

105. Овчинников, С. А. Управление по целям как парадигма современного менеджмента (Питер Друкер и развитие его идей) / С. А. Овчинников // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2013. – № 6 (107). – С.30-41.
106. Одинцова, В.В. Анализ ситуационных различий при тестировании (на примере тест-опросника «Большая пятерка») / В. В. Одинцова, А. Г. Шмелев // «Вопросы психологии». – 2006. – № 6. – С. 143-147.
107. Осницкий, А. К. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления / А. К. Осницкий, Н. В. Бякова, С. В. Истомина // Вопросы психологии. – 2009. – №1. – С. 3-12.
108. Пелевин, Е. Е. Методы проектного менеджмента. Проектный менеджмент в кризисное время / Е. Е. Пелевин, М. Б. Цудиков // Известия ТулГУ. Технические науки. – 2022. – №9. – С. 182-190.
109. Первин, Л. Психология личности: теория и исследования / Л. Первин, О. Джон. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 607 с.
110. Прохоров, А. О. Психология неравновесных состояний / А. О. Прохоров. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 152 с.
111. Прохоров, А. О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности. – М.: ПЭР СЭ, 2012. – 352 с.
112. Рожков, Е. М. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в работах отечественных и зарубежных ученых / Е. М. Рожков // Современная наука. – 2014. – № 3. – С. 1-3.
113. Руденская, Е. А. Индивидуальные и групповые психологические феномены, определяющие качество командных решений в бизнесе / Е. А. Руденская, Д. С. Занин // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – Т. 9. – № 3. – С. 1-16.
114. Руднова, Н. А. Характеристики саморегуляции деятельности как факторы прокрастинации / Н. А. Руднова // Вестник Пермского университета. – 2018. – № 4. – С. 550-561.
115. Руднова, Н. А. Прокрастинация как посредник взаимосвязи личностных особенностей и показателей здоровья / Н. А. Руднова, Е. С. Игнатова, Ф. В. Дерриш // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2018. – № 1. – С. 690-697.
116. Рызова, С. В. Влияние прокрастинации на психологическую адаптацию учащейся молодежи и ее психологическая коррекция методами когнитивно-поведенческой

- терапии. дис. ... канд. психол. наук: 14.03.11 / Рызова Светлана Владимировна. – М., 2019. – 142 с.
117. Савина, О. Ю. Академическая прокрастинация при изучении иностранных языков / О. Ю. Савина, О. Н. Щербакова // Вестник ПНИПУ. Проблемы языкознания и педагогики. – 2021. – № 1. – С. 181-192.
118. Сибирцева, Е. И. Личностные ресурсы людей с различным уровнем прокрастинации / Е. И. Сибирцева // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2016. – № 1 (27). – С. 74-83.
119. Симатова, О. Б. Стратегии и модели копинг-поведения у лиц юношеского возраста, склонных к прокрастинации [Электронный ресурс] / О. Б. Симатова // Электронный научный журнал Байкальского государственного университета. – 2019. – Т. 10. - № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-i-modeli-koping-povedeniya-u-lits-yunosheskogo-vozrasta-sklonnyh-k-prokrastinatsii>.
120. Сими́на, Т. Е. Тайм-менеджмент как эффективное средство управления временем работника образовательной организации / Т. Е. Сими́на, Т. А. Залыгина // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. – 2018. – №2 (98). – С. 115-120.
121. Слободянюк, М. С. Феномен прокрастинации: теоретическое обоснование, анализ исследований и влияние на человека / М. С. Слободянюк, С. В. Чабаненко // Научные известия. – 2022. – №26. – С. 124-126.
122. Сманов, Д. А. Когнитивный компонент в структуре прокрастинации: особенности и смежные понятия / Д. А. Сманов // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2022. – № 4 (39). – С. 395-408.
123. Сольнин, Н. Э. Особенности защитного и совладающего поведения студентов с разным уровнем прокрастинации / Н. Э. Сольнин, А. В. Лингурарь // Ярославский педагогический вестник. – 2017. – № 3. – С. 184-188.
124. Сотникова, С. И. Категоризация трудового абсентеизма в контексте современной концепции оценки рабочего времени / С. И. Сотникова // Известия БГУ. – 2019. – № 1. – С. 146-153.
125. Сперанская, А. В. Особенности прокрастинации в различных профессиональных группах / А. В. Сперанская // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75-2. – С. 399-403.

126. Тангаров, М. Э. Гендерные особенности проявления прокрастинации / М. Э. Тангаров, А. П. Макарова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5. – С. 203-204.
127. Терещенко, И. Д. Теоретический обзор последних исследований в области прокрастинации / И. Д. Терещенко // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наука и социум». – 2021. – №12. – С. 143-146.
128. Тронь, Т. М. Феномен прокрастинации: причины возникновения / Т. М. Тронь // Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches. – 2017. – V. 6. – № 2A. – С. 88-95.
129. Хазова, С. А. Роль когнитивных факторов в совладании с жизненными трудностями / С. А. Хазова // Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы развития / под ред. А. Л. Журавлева, Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 474 с.
130. Циринг, Д. А. Психология личностной беспомощности. автореф. дис. ... д-ра психол. наук [Электронный ресурс] / Циринг Диана Александровна: 19.00.13. – Томск, 2010. – Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya-19-00-01/dissertaciya-psihologiya-lichnostnoy-bespomoschnosti>.
131. Чеврениди, А. А. Прокрастинация в структуре временных отношений личности / А. А. Чеврениди // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2016. – Т. 9. – № 3. – С. 104 – 113.
132. Чернышева, Н. А. Прокрастинация: актуальное состояние проблемы и перспективы изучения / Н. А. Чернышева // Вестник ПГГПУ. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2016. – № 1. – С. 17-26.
133. Чимаров, С. Ю. Психология прокрастинации в контексте изучения личности сотрудника органов внутренних дел / С. Ю. Чимаров // International Journal of Humanities and Natural Sciences. – 2022. – V. 12-4 (75). – P. 41-43.
134. Шафеев, Д. И. Стратегии совладания с прокрастинацией у студенческой молодежи / Д. И. Шафеев // Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2022. – № 2. – С. 31 – 40.
135. Шеинов, В. П. Личностные свойства студентов, зависимых от смартфонов / В. П. Шеинов, А. С. Девицын, Е. А. Помелова, Н. А. Низовских // Вестник Вятского государственного университета. – 2021. – № 2 (140). – С. 123-133.

136. Шемякина, О. О. Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов [Электронный ресурс] / О. О. Шемякина // Психология и право. – 2013. – № 4. – Режим доступа: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n4/66242.shtml>.
137. Широкая, М. Ю. Субъективное отношение к дистанционной работе у специалистов с разными индивидуально-типологическими особенностями в условиях COVID-19 / М. Ю. Широкая, О. И. Жукова // Восточно-европейский научный журнал. – 2021. – №9-3. – С.31-37.
138. Шмелев, А. Г. Практическая тестология. Тестирование в образовании, прикладной психологии и управлении персоналом / А. Г. Шмелев. – М.: ООО «ИПЦ «Маска», 2013. – 688 с.
139. Шумчук, Р. Н. Эффективность сбалансированной системы показателей / Р. Н. Шумчук // Известия Самарского научного центра РАН. – 2010. – № 4-2. – С. 510-513.
140. Яцухина, И. М. Анализ понятия «Психологическая беспомощность» [Электронный ресурс] / И. М. Яцухина // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 11. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/11/59043>.
141. Ясная, В. А. Особенности временной перспективы при различных уровнях перфекционизма / В. А. Ясная, О. В. Митина // Научные материалы V съезда российского психологического общества. Москва. – 2012. – С. 231-232.
142. Ackerman, D. My Instructor made me do it: task characteristics of procrastination / D. Ackerman, B. L. Gross // Journal of marketing education. – 2005. – № 27 (1). – P. 5-13.
143. Ariely, D. Procrastination, deadlines, performance: self-control by precommitment / D. Ariely, K. Wertenbroch // Psychological science. – 2002. – V. 13. – № 3. P. 219-224.
144. Balkis, M. Academic procrastination, academic life satisfaction, and academic achievement: the mediation role of rational beliefs about studying / M. Balkis // Journal of cognitive and behavioral psychotherapies. – 2013. – V. 13. – № 1. – P. 57-74.
145. Barabanshchikova, V. V. Impact of organizational and personal factors on procrastination in employees of modern Russian industrial enterprise / V. V. Barabanshchikova, S. A. Ivanova, O. A. Klimova // Psychology in Russia: State of the Art. – 2018. – Т.11. – №3. – P. 69-85.

146. Beheshtifar, M. The survey of relationship between employees procrastination and their job stress / M. Beheshtifar, M. N. Moghadam, H. Hossenifar // Applied mathematics and engineering, management and technology. – 2014. – № 2 (2). P. 9-17.
147. Briki, W. Trait self-control: Why people with a higher approach (avoidance) temperament can experience higher (lower) subjective wellbeing / W. Briki // Personality and individual differences. – 2018. – V. 120. – P. 112-117.
148. Bourdage, J. S. Personality, equity sensitivity and discretionary workplace behavior / J. S. Bourdage, A. Goupal, T. Neilson, E. Lukacik, N. Lee // Personality and individual differences. – 2018. – V. 120. P. – 144-150.
149. Burka, J. B. Procrastination: Why you do it, what to do about it now / J. B. Burka, L. M. Yuen. – Boston: Da Capo Press. – 2008. – 322 p.
150. Burt, C. D. B. Development of the time management environment / C. D. B. Burt, A. Weststrate, C. Brown, F. Champion // Journal of Managerial psychology. – 2010. – № 25 (6). – P. 649-668.
151. Butkovic, A. Predicting well-being from personality in adolescents and older adults / A. Butkovic, I. Butkovic, D. Bratko // Journal of happiness studies. – 2012. – V. 13. – № 3. – P. 455-467.
152. Chen, B-B. Life history strategies and procrastination: The role of environmental unpredictability / B-B Chen, W. Qu // Personality and individual differences. – 2017. – V. 117. – P. 23-29.
153. Chernwan, C. Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress / C. Chernwan, L. A. Downey // Personality and Individual Differences. – 2014. – V. 65. – P. 86-90.
154. Chowdhury, S. F. A critique of the construct validity of active procrastination / S. F. Chowdhury, T. A. Pychyl // Personality and Individual Differences. – 2018. – V. 120. – P. 7-12.
155. Chu, A. H. C. Rethinking procrastination: positive effects of «active» procrastination behavior on attitudes and performance / A. H. C. Chu, J. N. Choi // The journal of social psychology. – 2005. – № 145(3). – P. 245-264.
156. Cohen, S. Chronic stress, glucocorticoid receptor resistance, inflammation, and disease risk / S. Cohen, D. Janicki-Deverts, W. J. Doyle, G. E. Miller, E. Frank, B. S. Rabin,

- B. B. Turner // *Proceedings of the National Academy of Science*. – 2012. – № 109 (16). – P. 5995-5999.
157. Deniz, M. N. An Investigation of Academic Procrastination, Locus of Control, and Emotional Intelligence / M. N. Deniz, Z. Tras, D. Aydogan // *Educational Sciences Theory and Practice*. – 2009. – № 9 (2). – P. 623-632.
158. Dar-Nimrod, I. Coolness as a trait its relations to the Big Five, self-esteem, social desirability and action orientation / I. Dar-Nimrod, A. Ganesan, C. MacCann // *Personality and individual differences*. – 2018. – V. 121. – P. 1-6.
159. Ellis, A. *Overcoming procrastination* / A. Ellis, W. J. Knaus. – New York: Signet Books, 1979. – 180 p.
160. *Encyclopedia of Mental Health (Second Edition)* / ed. H. Friedman. – New York: Academic Press, 2016. – 2000 p.
161. Enns, M. W. The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis / M. W. Enns, B. J. Cox // Flett G., Hewitt P. (eds). *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. – Washington: APA. – 1995. – P. 33-62.
162. Eckert, M. Overcome procrastination: Enhancing emotion regulation skills reduce procrastination / M. Eckert, D. D. Ebert, D. Lehr, B. Sieland, M. Berking // *Learning and individual differences*. – 2016. – № 52. – P. 10-18.
163. Elster, J. *Choice Over Time* / J. Elster, G. Loewenstein. – New York: Russel Sage Foundation, 1992. – 400 p.
164. Fernie, B. A. A metacognitive model of procrastination / B. A. Fernie, Z. Bharucha, C. Marino, M. M. Spada // *Journal of affective disorders*. – 2017. – V. 210. – P. 196-203.
165. Ferrari, J. R. *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment* / J. R. Ferrari, J. L. Johnson, W. G. McCown. – N. Y.: Plenum Press, 1995. – 268 p.
166. Ferrari, J. R. Procrastination: Different time orientations reflect different motives / J. F. Ferrari, J. F. Diaz-Moralez // *Journal of research in Personality*. – 2007. – № 41. – P. 707-714.
167. Ferrari, J. R. Procrastination and Attention: Factor analysis of attention deficit, boredomness, intelligence, self-esteem, and task delay frequencies / J. R. Ferrari // *Journal of social behavior and personality*. – 2012. – V. 15. – № 5. – P. 185-196.

168. Ferrari, J. R. Self-handicapping by procrastinators: Effects of task importance and performance privacy / J. R. Ferrari // Doctoral dissertation, Adelphi University, Garden City. – NY, 1990.
169. Ferrari, J. R. Procrastination: Current Issues and New Directions / J. R. Ferrari, T. A. Pychyl // Journal of Social Behavior and Personality. – 2000. – V. 15. – № 5. – P. 185-196.
170. Flett, G. L. Components of perfectionism and procrastination in college students / G. L. Flett, K. R. Blankstein, P. L. Hewitt, S. Koledin // Journal of social behavior and personality. – 1992. – V. 20. – P. 85-94.
171. Flett, G. L. Procrastination automatic thought as a personality construct: an analysis of the procrastinatory cognition inventory / G. L. Flett, M. Stainton, P. Hewitt, S. Sherry, C. Lay // Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy. – 2012. – № 30. – P. 1-14.
172. Friedman, H. S. Long-term relation of personality and health: dynarnisms, mechanisms, tropisms / H. S. Friedman // Journal of personality. – 2000. – V. 68. – № 6. – P. 1089-1107.
173. Goldberg, L. R. The development of markers for the Big-Five factor structure / L. R. Goldberg // Psychological Assessment. – 1992. – V. 4. – P. 26-42.
174. Grund, A. Understanding procrastination: A motivation approach / A. Grund. S. Fries // Personality and Individual Differences. – 2018. – V. 121. – P. 120-130.
175. Gura, T. I ll do it tomorrow / T. Gura // Scientific American Mind. – 2008. – V.19. – P. 27-33.
176. Gustavson, D. E. Understanding the cognitive and genetic underpinnings of procrastination: evidence for shared genetic influence with goal management and executive function abilities / D. E. Gustavson/ A. Miyake, J. K. Hewitt // Journal of experimental psychologies. – 2015. – № 144 (6). P. 245-264.
177. Hackman, J. R. Work redesign / J. R. Hackman, G. R. Oldham // – MA: Addison-Wesley Publishing Company, 1980. – 330 p.
178. Hammer, C. A. Differential incidence of procrastination between blue- and white-collar workers / C. A. Hammer, J. R. Ferrari // Current Psychology: Developmental, Learning, Personality. – 2002. – V. 21. – № 4. – P. 333-338.

179. Hetland, H. Burnout in the information technology sector: does leadership matter? / H. Hetland, G. M. Sandal, T. B. Johmsen // *European Journal of work and organizational psychology*. – 2007. – № 16 (1). – P. 58-75.
180. Haycock, L. A. Procrastination in college students: The role of self-efficacy and anxiety / L. A. Haycock, P. McCarthy, C. L. Skay // *Journal of counseling and development*. – 1998. V. 76. № 3. P. 317-324.
181. Jackson, T. Does procrastination mediate the relationship between optimism and subsequent stress? / T. Jackson, K. E. Weiss, J. J. Lundquist // *Journal of social behavior and personality*. – 2000. – № 15 (5). – P. 203-212.
182. Janis, I. L. *Decision Making. A psychological analysis of conflict, choice, and commitment* / I. L. Janis, L. Mann. – NY: The free press, 1979. – 488 p.
183. Janssen, T. The effects of locus of control and task difficulty on procrastination / T. Janssen, J. S. Carton // *The Journal of genetic psychology*. – 1999. – № 160 (4). – P. 436-442.
184. Jayaraja, A. R. Predicting role of mindfulness and procrastination on psychological well-being among university student of Malaysia/ A. R. Jayaraja, S. A. Tan, P. N. Ramasamy // *Jurnal psikology Malaysia*. – 2017. – V. 31. – № 2. – P. 29-36.
185. Juster, R.-P. Allostatic load biomarkers of chronic stress and impact on health and cognition / R.-P. Juster, B. S. McEwen, S. J. Lupien // *Neuroscience and behavioral review*. – 2010. – № 35 (1). – P. 2-16.
186. Kachgal, M. M. Academic procrastination prevention/intervention: Strategies and recommendations / M. M. Kachgal, L. S. Hansen, K. J. Nutter // *Journal of Developmental Education*. – 2001. – V. 25. – P. 14-24.
187. Kandemir, M. Predictors of academic procrastination: coping with stress, internet addiction and academic motivation / M. Kandemir // *World applied sciences journal*. – 2014. – № 32(5). – P. 930-938.
188. Kiamarsi, A. The relationship procrastination and self-efficacy with psychological vulnerability in students / A. Kiamarsi, A. Abolghasemi // *Procedia-Social and behavioral science*. – 2014. – V. 114. – P. 858-862.
189. Kim, K. R. The relationships between procrastination and academic performance: A meta-analysis // K. R. Kim, E. H. Seo / *Personality and individual differences*. – 2015. – № 82. – P. 26-33.

190. Kliengsieck, K. B. Procrastination in different life-domains: is procrastination domain specific? / K. B. Kliengsieck // *Current Psychology*. – 2013. – № 32 (2). – P. 175-185.
191. Kroese, F. M. Bedtime procrastination: A self-regulation perspective on sleep insufficiency in the general population / F. M. Kroese, C. Evers, M. A. Adrianse, D. de Ridder // *Journal of health psychology*. – 2016. – № 21 (5). – P. 853-862.
192. Lay, C. H. At last, my research article on procrastination / C. H. Lay // *Journal of research on personality*. – 1986. – V. 20. – № 4. – P. 474-495.
193. Lay, C. H. Explaining lower-order traits through higher order factors: the case of trait procrastination, conscientiousness, and the specificity dilemma / C. H. Lay // *European Journal of Personality*. – 1997. – V. 11. – P. 267-278.
194. Lee, D. G. A closer look at the relationships among trait procrastination, neuroticism and conscientiousness / D. G. Lee, K. R. Kelly, J. K. Edwards // *Personality and individual differences*. – 2006. – № 21. – P. 61-67.
195. Liden, R. C. Social loafing: a field investigation / R. C. Liden, S. J. Wayne, R. A. Jaworski, N. Bennett // *Journal of Management*. – 2004. – № 30 (2). – P. 285-304.
196. Lord, R. G. Self-regulation at work / R. G. Lord, J. M. Diefendorf, A. M. Schmidt // *Annual review of psychology*. – 2009. – № 61 (1). – P. 543-568.
197. Lyons, M. Thieves of time? Procrastination and the Dark Triad of personality / M. Lyons, H. Rice // *Personality and individual differences*. – 2014. – № 61. – P. 34-37.
198. Luyten, P. Are patients with chronic fatigue syndrome perfectionistic – or were they? A case-control study / P. Luyten, B. Van Houdenhove, N. Cosyns, A.-L. Van den Broeck // *Personality and individual differences*. – 2006. – V. 40 (7). – P. 1473-1483.
199. Metin, U. B. Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects / U. B. Metin, T. W. Taris, M.C.W. Peeters // *Personality and individual differences*. – 2016. – V. 101. – P. 254-263.
200. McCown, W. An experimental study of some hypothesized behaviors and personality variables of college student procrastinator / W. McCown, T. Petzel, P. Rupert // *Personality and individual differences*. – 1987. – V. 8. – P. 781-786.
201. Milgram, N. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination / N. Milgram, R. Tenne // *European journal of personality*. – 2000. – № 14. – P. 141-156.

202. Nguyen, B. Procrastination's impact in the workplace and the workplace's impact of procrastination / B. Nguyen, P. Steel, J. R. Ferrari // *International Journal of selection and assessment*. – 2013. – № 21 (4). – P. 388-399.
203. Park, S. W. Academic Procrastinators and Their Self-Regulation / S. W. Park, R. A. Sperling // *Psychology*. – 2012. – № 3 (1). – P. 12-23.
204. Paulhus, D. L. The Dark Triad of personality: narcissism, Machiavellianism, and psychopathy / D. L. Paulhus, K. M. Williams // *Journal of Research in Personality*. – 2002. – № 36 (6). – P. 556-563.
205. Prem R. The moderating role of occupational self-efficacy in the relationships between work characteristics and occupational procrastination / R. Prem, T. Scheel, C. Gerdeniysch, C. Korunka // Paper presented at the 9th Biennial Conference on procrastination. – Bielefeld, 2015.
206. Rebetz, M. L. Cognitive, emotional, and motivational factors related to procrastination: A cluster analytic approach / M. L. Rebetz, L. Rochat, M. V. der Linden // *Personality and individual differences*. – 2015. – V. 76. – P. 1-6.
207. Sadler, C. D. Predictors of academic procrastination in college students / C. D. Sadler, J. Buley // *Psychological Reports*. – 1999. – № 84. – P. 686-688.
208. Salmela-Aro, K. Achievement strategies during university studies predict early career burnout and engagement / K. Salmela-Aro, A. Tolvanen, J. Nurmi // *Journal of vocational behavior*. – 2009. – № 75 (2). – P. 162-172.
209. Savithri, J. J. Interactive effects of academic procrastination and academic performance on life satisfaction / J. J. Savithri // *International Journal of science and research*. – 2014. – V. 3. – № 3. – P. 377-381.
210. Seligman, M. Helplessness: On depression, development and death / M. Seligman. – San Francisco: Freeman, 1975. – 250 p.
211. Schmidt, K.-H. Job diagnostic survey (JDS – deutsche Fassung) / K.-H. Schmidt, U. Kleinbeck // *Handbuch Psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*. – 1999. – № 14. – P. 205-230.
212. Schmidt, A. M. A matter of time: individual differences, contextual dynamics, and goal progress effect on multiple-goal self-regulation / A. M. Schmidt, C. M. Dolis, A. P. Tolli // *Journal of applied psychology*. – 2009. – № 94 (3). – P. 692-709.

213. Simpson, W. K. In search of the arousal procrastinator: Investigating the relation between procrastination, arousal-based personality traits and beliefs about procrastination motivations / W. K. Simpson, T. A. Pychyl // *Personality and individual differences*. – 2009. – № 47. – P. 906-911.
214. Sirois, F. M. Procrastination and intention to perform health behavior: the role of self-efficacy and the consideration of future consequences / F. M. Sirois // *Personality and individual differences*. – 2004. – № 37. – P. 115-128.
215. Sirois, F. M. “I’ll look after my health, later”: a replication and extension of the procrastination-health model with community-dwelling adults / F. M. Sirois // *Personality and individual differences*. – 2007. – № 43. – P. 15-26.
216. Sirois, F. M. Procrastination, health, and well-being / F. M. Sirois, T. A. Pychyl. – UK.: Academic Press, 2016. – 271 p.
217. Sirois, F. M. Less adaptive or more maladaptive? A meta-analytic investigation of procrastination and coping / F. M. Sirois, R. Kitner // *European Journal of Personality*. – 2015. – № 29. – P. 433-444.
218. Sirois, F. M. Procrastination and stress: exploring the role of self-compassion / F. M. Sirois // *Self and Identity*. – 2014. – № 13 (2). – P. 128-145.
219. Sirois, F. M. When knowing better doesn’t mean doing better: understanding the role of procrastination and self-blame in the health and well-being of nurses / F. M. Sirois, D. Stout // Paper presented at the 7th Biennial Conference on Procrastination. – Amsterdam, 2011.
220. Sirois, F. M. “I’ll look after my health, later”: a prospective study of the linkages of procrastination to health and well-being in undergraduate students / F. M. Sirois, J. Voth, T. A. Pychyl // Paper presented at the 7th Biennial Conference on Procrastination. – Toronto, 2009.
221. Sirois, F. M. “I’ll look after my health, later”: an investigation of procrastination and health / F. M. Sirois, M. L. Melia-Gordon, T. A. Pychyl // *Personality and individual differences*. – 2003. – V. 35 (5). – P. 1167-1184.
222. Sirois, F. M. Lost in the moment? An investigation of procrastination, mindfulness, and well-being / F. M. Sirois, N. Tosti // *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*. – 2012. – № 30 (4). – P. 237-248.

223. Sirois, F. M. Procrastination and perception of the future self: implication for health and well-being / F. M. Sirois, H. Shucard, J. K. Hirsch // Paper presented at the 2nd International Conference on Time Perspective. – Warsaw, 2014.
224. Slaney, R. Perfectionism: scale development and study perfectionistic clients in counseling / R. Slaney, D. P. Johnson // Journal of college student development. – 1996. – V. 37. – № 1. – P. 29-41.
225. Solomon, L. J. Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates / L. J. Solomon, E. D. Rothblum // Journal of Counseling Psychology. – 1986. – № 31(4). – P. 503–509.
226. Stead, R. “I’ll go to therapy, eventually”: procrastination, stress and mental health / R. Stead, M. J. Shanahan, R. W. J. Neufeld // Personality and individual differences. – 2010. – V. 49 (3). – P. 175-180.
227. Steel, P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure / P. Steel // Psychological Bulletin. – 2007. – Vol. 133. № 1. – P. 65-94.
228. Steel, P. Integrating theories of motivation / P. Steel, C. J. Konig // Academy of management review. – 2006. – № 31 (4). – P. 889-913.
229. Stober, J. Procrastination and perfectionism: Differentiating amount of worry, pathological worry, anxiety and depression / J. Stober, J. Joormann // Cognitive therapy and research. – 2001. – V. 25. – № 1. – P. 49-60.
230. Strongman, K. T. Taking breaks from work: An exploratory inquiry / K. T. Strongman, C. D. B. Burt // Journal of psychology: interdisciplinary and applied. – 2000. – № 134. – P. 229-242.
231. Tibbett, P. The portrait of the procrastinator: Risk factors and results of an indecisive personality / P. Tibbett, J. R. Ferrari // Personality and individual differences. – 2015. – V. 82. – P. 175-184.
232. Tice, D. M. Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The cost and benefits of dawdling / D. M. Tice, R. F. Baumeister // Psychological science. – 1997. – V. 8. – № 6. – P. 454-458.
233. Tuckman, B. W. The development and concurrent validity of the Procrastination Scale / B. W. Tuckman // Educational and Psychological Measurement. – 1991. – № 51. – P. 473-480.

234. Uysal, H. T. Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau / H. T. Uysal, F. Yilmaz // *The manager*. – 2020. – V. 11. – № 3. – P. 82-101.
235. Van Eerde, W. A daily diary study on sleep quality and procrastination at work: The moderating role of self-control / W. Van Eerde, M. Venus // *Personality and social psychology*. – 2018. – № 9. – P. 1-9.
236. Wegge, J. Leader behavior as a determinate of health at work: specification and evidence of five key pathways / J. Wegge, M. Shemla, S. A. Haslam // *German Journal of research in human resource management*. – 2014. – № 28 (1-2). – P. 6-23.
237. Wells, A. Detached mindfulness in cognitive therapy: a metacognitive analysis and ten techniques / A. Wells // *Journal of rational-emotive and cognitive-behavior therapy*. – 2006. – V. 23. – № 4. – P. 337-355.

ПРИЛОЖЕНИЯ

**Социально-демографические характеристики респондентов,
продемонстрировавших высокий уровень социальной желательности
(чел., % от общей выборки по данной категории)**

Характеристика выборки		
Пол	мужчины	женщины
	42 чел., 23%	14 чел., 11%
Категория должности	руководители	исполнители
	23 чел., 18%	33 чел., 18%
Возраст		
19-34 года	35-44 года	45 лет и старше
28 чел., 27%	16 чел., 20%	12 чел., 15%
Профессиональная принадлежность		
Инженерно-производственные профессии	Финансово-экономические профессии	Военные профессии
19 чел., 16%	15 чел., 14%	22 чел., 29%

Перечень профессий респондентов, принимавших участие в исследовании

№ п/п	Подразделение	Должность	Категория должности	
			руководитель	исполнитель
Инженерно-производственная группа должностей				
1	Дирекция	директор по конструкции сертификации и испытаниям - главный конструктор	1	
2	Дирекция	директор по производству	1	
3	Служба директора по конструкции и технологии	заместитель главного конструктора	2	
4	Служба директора по конструкции и технологии	заместитель главного технолога	2	
5	Служба директора по конструкции и технологии	начальник отдела стандартизации и нормализации	1	
6	Служба директора по конструкции и технологии	начальник технологического бюро	5	
7	Служба директора по конструкции и технологии	начальник бюро	6	
8	Технологическая лаборатория	начальник лаборатории измерительной техники	1	
9	Энерго-механическое управление	начальник энерго-механического управления - главный механик	1	
10	Энерго-механическое управление	заместитель начальника управления по ремонту механической части оборудования	1	
11	Энерго-механическое управление	заместитель начальника управления по энергетическим вопросам - главный энергетик	1	
12	Энерго-механическое управление	начальник бюро	3	
13	Сборочное производство	начальник производства	1	
14	Сборочное производство	заместитель начальника по производству	1	
15	Сборочное производство	заместитель начальника по техническим вопросам	4	

16	Сборочное производство	заместитель начальника по технологическому сопровождению	2	
17	Кузовное производство	начальник производства	1	
18	Кузовное производство	заместитель начальника производства	4	
№ п/п	Подразделение	Должность	Категория должности	
			руководитель	исполнитель
19	Кузовное производство	старший мастер	3	
20	Кузовное производство	мастер	4	
21	Малярный комплекс	начальник малярного комплекса	1	
22	Металлургическое производство	начальник металлургического производства	1	
23	Металлургическое производство	старший мастер	3	
24	Отдел технического контроля	начальник БТК сборочного производства	1	
25	Служба директора по конструкции и технологии	инженер-конструктор 1 категории		5
26	Служба директора по конструкции и технологии	инженер-конструктор 3 категории		4
27	Служба директора по конструкции и технологии	ведущий инженер-конструктор		4
28	Служба директора по конструкции и технологии	инженер-конструктор		9
29	Служба директора по конструкции и технологии	инженер 2 категории		1
30	Служба директора по конструкции и технологии	инженер 3 категории		2
31	Служба директора по конструкции и технологии	инженер по стандартизации II кат.		1
32	Служба директора по конструкции и технологии	инженер по патентной и изобретательской работе		1
33	Служба директора по конструкции и технологии	инженер-технолог 1 категории		4
34	Служба директора по конструкции и технологии	инженер-технолог 2 категории		8
35	Служба директора по конструкции и технологии	инженер-технолог 3 категории		3

36	Служба директора по конструкции и технологии	ведущий инженер-технолог		1
37	Служба директора по конструкции и технологии	инженер-технолог		5
38	Отдел охраны труда и производственного контроля	старший инженер по охране труда		1
39	Отдел охраны труда и производственного контроля	инженер по охране окружающей среды		1
40	Энерго-механическое управление	инженер-энергетик		3
41	Энерго-механическое управление	специалист		2
42	Энерго-механическое управление	инженер по повышению энергоэффективности предприятия		1
№ п/п	Подразделение	Должность	Категория должности	
			руководитель	исполнитель
43	Дирекция	специалист по развитию и внедрению производственной системы		1
44	Отдел технического контроля	специалист по техническому контролю		3
45	Отдел технического контроля	специалист по техническому контролю 1 категории		1
Итого			51	61
Финансово-экономическая группа должностей				
46	Дирекция	заместитель директора по финансам и экономике	1	
47	Дирекция	главный бухгалтер	1	
48	Бухгалтерия	заместитель главного бухгалтера	4	
49	Бухгалтерия	начальник бюро	8	
50	Планово-бюджетное управление	начальник планово-бюджетного управления	1	
51	Планово-бюджетное управление	заместитель начальника планово-бюджетного управления	2	
52	Производственно-диспетчерское управление	начальник ПДУ	1	
53	Производственно-диспетчерское управление	Заместитель начальника по учету и аналитике	1	
54	Производственно-диспетчерское управление	Главный диспетчер	1	
55	Финансовое управление	начальник управления	1	

56	Финансовое управление	заместитель начальника финансового управления	2	
57	Отдел внешней комплектации	Начальник отдела	2	
58	Управление по планированию и нормированию трудовых затрат	заместитель начальника УПиНТЗ	2	
59	Управление по планированию и нормированию трудовых затрат	заведующий сектором УПиНТЗ	7	
60	Бухгалтерия	бухгалтер		13
61	Бухгалтерия	бухгалтер-оператор		8
62	Бухгалтерия	бухгалтер по расчету заработной платы		3
63	Планово-бюджетное управление	экономист		5
64	Планово-бюджетное управление	младший экономист		4
№ п/п	Подразделение	Должность	Категория должности	
			руководитель	исполнитель
65	Производственно- диспетчерское управление	диспетчер		1
66	Отдел контрактов и реализации	ведущий специалист		2
67	Отдел контрактов и реализации	специалист		2
68	Отдел внешней комплектации	специалист 1 категории		4
69	Отдел материально- технического снабжения	специалист 1 категории		4
70	Отдел материально- технического снабжения	специалист		2
71	Управление по планированию и нормированию трудовых затрат	инженер по организации и нормированию труда 1 категории		2
72	Управление по планированию и нормированию трудовых затрат	инженер по организации и нормированию труда 2 категории		1
73	Управление по планированию и нормированию трудовых затрат	инженер по организации и нормированию труда		3
74	Финансовое управление	старший финансовый контролер		3
75	Финансовое управление	финансовый контролер		5
Итого			34	62

Группа военных должностей				
№ п/п	Подразделение	Должность	Категория должности	
			руководитель	исполнитель
76	32 ПУС	начальник группы	1	
78	32 ПУС	старший помощник ОД		1
79	32 ПУС	помощник ОД		1
80	88 ГЦ	начальник отдела	5	
81	88 ГЦ	офицер группы		1
82	88 ГЦ	офицер дежурной смены		1
83	88 ГЦ	офицер дежурной смены		1
84	88 ГЦ	начальник группы	4	
85	ГАБТУ	член комитета отдела		1
86	ГВМУ	старший эксперт отдела		1
87	ГВЦ	офицер отдела		1
88	ГВЦ	офицер отдела		1
89	ГНМЦ	начальник отдела	1	
90	ГНМЦ	начальник лаборатории	1	
91	ГНМЦ	старший научный сотрудник		1
92	ГОМУ	начальник группы	1	
93	ГОМУ	старший офицер направления		4
94	ГОМУ	старший офицер-оператор		1
95	ГОМУ	старший офицер		2
96	ГОУ	начальник группы	1	
97	ГУБП	старший офицер отдела		1
98	ГУВ	старший офицер отдела		1
99	ГУК	начальник отдела	1	
100	ГУК	начальник группы отдела	1	
101	ГУК	офицер отдела		1
102	ГУНИД	начальник группы	1	
103	ГУНИД	главный эксперт отдела		1
104	ДИМК	заместитель начальника направления	1	
105	ДИС	начальник группы	1	
106	ДРО	начальник группы	1	
107	ДРО	заместитель начальника отдела	1	
108	ДРО	главный эксперт отдела		1
109	ДТО	начальник отдела	1	
110	ДТО	начальник группы	1	
111	ДТО	главный эксперт		1
112	Инспекция МТО	главный эксперт		1
113	РЭБ	офицер отдела		1
114	РЭБ	главный эксперт отдела		1

115	РЭБ	главный эксперт отдела		1
116	СБПА	старший инспектор		1
117	СБПА	главный инспектор		1
118	УВП	старший офицер		1
119	УСВ и БВС	старший офицер отдела		1
Итого			23	32

Результаты проверки выборки на нормальность распределения (n=263)

Параметр	Статистика Z Колмогорова-Смирнова	p
Стаж работы общий	1,324	0,060
Возраст	0,954	0,323
Склонность к прокрастинации (стены)	1,010	0,259
TV0 Общий индекс стресса	1,109	0,171
TV1 Условия и организация труда	1,209	0,108
TV11 Условия труда	1,688	0,007
TV12 Интенсивность трудовых нагрузок	2,166	0,001
TV13 Особенности содержания труда	1,841	0,002
TV14 Организация трудового процесса	1,655	0,008
TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации	0,971	0,302
TV21 Разнообразие задач	1,748	0,004
TV22 Сложность задач	1,316	0,062
TV23 Значимость задач	1,250	0,088
TV24 Автономия исполнения	1,589	0,013
TV3 Вознаграждение за труд и социальный климат	1,041	0,229
TV31 Социальные конфликты	2,065	0,001
TV32 Оплата/вознаграждение за труд	1,695	0,006
TV33 Обратная связь	1,956	0,001
TV34 Контроль за исполнением	1,845	0,002
TV4 Переживание острого стресса	2,119	0,001
TV41 Физиологический дискомфорт	5,994	0,001
TV42 Когнитивная напряженность	4,642	0,001
TV43 Эмоциональная напряженность	4,728	0,001
TV44 Трудности в общении	2,484	0,001
TV45 Затруднения в поведении	2,450	0,001
TV46 Общее самочувствие	1,062	0,209
TV5 Переживание хронического стресса	1,354	0,051
TV51 Тревога	1,723	0,005
TV52 Агрессия	2,652	0,001
TV53 Депрессия	2,405	0,001
TV54 Астения	2,855	0,001
TV55 Психосоматические реакции	3,367	0,001
TV56 Нарушения сна	2,676	0,001
TV6 Личностные и поведенческие деформации	1,588	0,013
TV61 Тип А поведения	1,579	0,014
TV62 Признаки синдрома «выгорания»	2,554	0,001
TV63 Невротические реакции	3,354	0,001
TV64 Поведенческие риск-факторы	2,767	0,001

Параметр	Статистика Z Колмогорова-Смирнова	P
TV0 Индекс социальной желательности	1,127	0,157
Индекс потенциальной мотивации (IPM)	1,229	0,098
Удовлетворенность организацией	2,204	0,001
Удовлетворенность заработной платой	1,655	0,008
Удовлетворенность коллективом	2,256	0,001
Удовлетворенность процессом и содержанием работы	2,003	0,001
Удовлетворенность служебным положением	1,744	0,005
Удовлетворенность карьерой	1,523	0,019
Удовлетворенность стабильностью занятости	1,817	0,003
Удовлетворенность руководством	1,011	0,258
Удовлетворенность профессиональным выбором	1,697	0,006
Удовлетворенность условиями труда	2,533	0,001
Ассертивные действия	1,617	0,011
Вступление в социальный контакт	1,632	0,010
Поиск социальной поддержки	1,691	0,007
Осторожные действия	1,839	0,002
Импульсивные действия	1,847	0,002
Избегание	1,174	0,127
Непрямые действия	1,076	0,197
Асоциальные действия	1,167	0,131
Агрессивные действия	1,420	0,035
Замкнутость- общительность	1,043	0,227
Пассивность- активность	1,457	0,029
Недоверчивость- дружелюбие	1,391	0,042
Независимость- конформизм	1,341	0,055
Моральная гибкость- моральность	1,163	0,133
Импульсивность- организованность	1,234	0,095
Тревожность- уравновешенность	1,234	0,095
Сензитивность- нечувствительность	1,197	0,114
Интеллектуальная сдержанность - любознательность	1,786	0,003
Традиционность- оригинальность	1,382	0,044
Конкретность- абстрактность	1,273	0,078
Общий уровень интеллекта	0,741	0,642
Вычисления	1,625	0,010
Лексика	1,380	0,044
Эрудиция	1,185	0,121
Пространственное мышление	1,989	0,001
Невербальная логика	1,665	0,008
Вербальная логика	1,599	0,012
Обработка информации	1,911	0,001
Направленность мотивации	0,790	0,561
Интерес	0,821	0,511

Параметр	Статистика Z Колмогорова-Смирнова	p
Творчество	0,897	0,397
Помощь людям	0,688	0,731
Служение	0,661	0,775
Общение	1,063	0,208
Включенность	1,085	0,190
Признание	1,032	0,237
Руководство	0,893	0,402
Деньги	1,100	0,178
Связи	1,076	0,198
Здоровье	0,818	0,515
Традиции	1,158	0,137

Таблица 1

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по уровню выраженности личностных особенностей сотрудников

Личностная особенность	Н-критерий Краскела- Уоллеса	
	Хи-квадрат	Р
Замкнутость-общительность	1,298	0,523
Пассивность-активность	1,767	0,413
Недоверчивость-дружелюбие	1,259	0,533
Независимость-конформизм	1,124	0,570
Моральная гибкость-моральность	0,591	0,744
Импульсивность-организованность	4,208	0,122
Тревожность-уравновешенность	2,762	0,251
Сензитивность-нечувствительность	2,868	0,238
Интеллектуальная сдержанность-любопытность	4,127	0,127
Традиционность-оригинальность	0,059	0,971
Конкретность-абстрактность	4,139	0,126

Таблица 2

Значение Н-критерия Краскела-Уоллеса для трех групп, сравниваемых по уровню выраженности когнитивных способностей сотрудников

Личностная особенность	Н-критерий Краскела- Уоллеса	
	Хи-квадрат	Р
Общий уровень интеллекта	2,221	0,329
Вычисления	1,737	0,420
Лексика	1,044	0,593
Эрудиция	1,118	0,572
Пространственное мышление	3,154	0,207
Невербальная логика	0,278	0,870
Вербальная логика	1,181	0,554
Обработка информации	1,144	0,564

Таблица 1

**Социально-демографические характеристики дополнительной выборки,
используемой для проверки регрессионной модели**

Характеристика выборки		
Количество человек до исключения респондентов с высокой социальной желательностью ответов		98 чел.
Количество человек после исключения респондентов с высокой социальной желательностью ответов, в т.ч.:		58 чел.
Пол	мужчины	женщины
	46 чел.	12 чел.
Категория должности	руководители	исполнители
	14 чел.	42 чел.
Средний возраст		34 г.
Средний стаж работы		12 лет 4 мес.