МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра практичної психології

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 6 курсу, 623 групи
Ястремська Євгенія
Керівник:
канд. псих. наук, ас. Чорней М. П.

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № ____ від _____ 2024 р.
Зав. кафедрою _____ Радчук В.М.

Чернівці – 2024

АНОТАЦІЯ

Ястремська Є. С. Психологічні аспекти прокрастинації у працівників сфери торгівлі. – Рукопис. Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня вищої освіти. – Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. – Чернівці, 2024.

У роботі проведений аналіз наукової літератури, емпірично досліджено особливості прокрастинації працівників сфери торгівлі в залежності від виду діяльності та тривалості трудового стажу на посаді. Прокрастинація найбільш виражена в умовах стресу та соціальної взаємодії, а найменш — у фізично активній роботі з чіткими інструкціями. Працівники із мінімальним стажем продемонстрували найнижчий рівень прокрастинації, в той час як найвищі показники прокрастинації спостерігаються у працівників із тривалим стажем роботи на одній посаді.

Ключові слова: прокрастинація, відтермінування, страх невдачі, перфекціонізм, працівники сфери торгівлі.

ABSTRACT

Yastremska Y. S. Psychological aspects of procrastination in trade workers. - Manuscript. Qualification work of the second (master's) degree of higher education. - Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University. – Chernivtsi, 2024.

The study includes an analysis of scientific literature, empirical study analyzed the features of procrastination among trade sector workers, depending on their type of activity and duration of work experience in their position. Procrastination is most pronounced in stressful conditions and during social interactions, while it is least evident in physically active work with clear instructions. Employees with minimal work experience demonstrated the lowest levels of procrastination, while the highest levels were observed among those with long-term tenure in the same position.

Keywords: procrastination, task delay, fear of failure, perfectionism, trade workers.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Є. Ястремська

ЗМІСТ

ВСТУП……3

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОКРАСТИНАЦІЇ……6

1.1. Визначення поняття прокрастинації та її види ……...6

1.2. Основні теорії та моделі прокрастинації …….19

1.3. Психологічні фактори та причини, які впливають на появу прокрастинації……..….26

1.4. Особливості прокрастинації у працівників різних професій …….32

РОЗДІЛ ІІ. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ……37

2.1. Характеристика вибірки та опис методик емпіричного дослідження ….37

2.2. Аналіз результатів дослідження прокрастинації працівників сфери торгівлі в залежності від виду діяльності…….……..43

2.3. Порівняння особливостей прокрастинації працівників сфери торгівлі із різним трудовим стажем……..….54

ВИСНОВКИ…….64

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ……..…..67

ДОДАТКИ…….....76

ВСТУП

Прокрастинація є феноменом, який дедалі більше привертає увагу науковців та практиків у галузі психології через свою поширеність та вагомий вплив на особистісний і професійний розвиток. Це явище, що характеризується навмисним і частим відкладанням важливих справ на пізніший термін, може призводити до серйозних проблем, таких як зниження продуктивності, емоційне виснаження, порушення психічного здоров'я та негативні соціальні наслідки. За даними різних досліджень, більше 20% дорослого населення періодично схильні до прокрастинації, і цей показник значно зростає у певних професійних сферах. Отже, вивчення психологічних аспектів прокрастинації, зокрема у професійному контексті, є актуальним та необхідним для подолання даного явища.

Прокрастинація в середовищі працівників сфери торгівлі є особливо важливою темою для дослідження, оскільки ця сфера відзначається високим рівнем робочого навантаження, постійною взаємодією з клієнтами та вимогами до ефективності праці. Працівники сфери торгівлі, серед яких продавці-консультанти, касири та менеджери з продажів, часто стикаються з емоційним і фізичним стресом, що може стати підґрунтям для прокрастинації як захисного механізму. Актуальність вивчення прокрастинації у працівників торгівлі зумовлена не лише прагненням до підвищення їхньої продуктивності, а й необхідністю покращення їхнього психічного здоров'я.

Вивченням феномену прокрастинації займалися численні дослідники, які намагалися розкрити механізми виникнення цього явища та його вплив на людину. Серед американських науковців особливо слід відзначити роботи П. Стіла, автора численних досліджень, у яких він аналізує прокрастинацію з точки зору саморегуляції та мотивації. Р. Баумайстер, ще один американський дослідник, детально вивчав проблематику самоконтролю, що є центральною для розуміння природи прокрастинації. Крім того, Дж. Феррарі вніс значний

внесок у дослідження цього явища в різних контекстах, зокрема вивчаючи прокрастинацію як проблему, пов'язану з особистісними рисами.

Європейські дослідники також активно вивчають феномен прокрастинації, особливо в контексті робочих та освітніх умов. Так, К. Клінгзік з Німеччини займається проблемами прокрастинації на робочому місці та розглядає це явище як форму поведінкового відхилення. Ф. Зімбардо у співпраці з Дж. Бойдом розробили теорію тимчасової перспективи, яка пояснює прокрастинацію як наслідок порушень у сприйнятті часу. Європейські дослідження часто акцентують увагу на культурних та соціальних особливостях цього феномену, які можуть впливати на схильність до прокрастинації, та висвітлюють це явище у різних професійних сферах, зокрема у сферах освіти та торгівлі.

Українські дослідники також досліджують феномен прокрастинації. Так, Д. Євдокимова та В. Качарова розглядають прокрастинацію як один з факторів суб'єктивного сприйняття часу, О. В. Журавльова та О. А. Журавльов описали механізми розвитку прокрастинації з позиції теорії тимчасової мотивації, М. Дворник вказує на існуючий важливий зв’язок прокрастинації зі спрямованістю особистості у майбутнє, С. Бабатіна розглядає синдром академічної прокрастинації у зв’язку із соціальною відповідальністю студентів. Поруч із цим Т. Колтунович та О. Поліщук розробили власну динамічну модель прокрастинації.

Усе вищезазначене актуалізувало до вивчення теми нашого дослідження: **«Психологічні аспекти прокрастинації у працівників сфери торгівлі».**

Метою дослідження є аналіз психологічних аспектів прокрастинації серед працівників сфери торгівлі.

Об’єкт дослідження - феномен прокрастинації.

Предметом дослідження є психологічні особливості прокрастинації у працівників сфери торгівлі.

Завдання дослідження:

1. Охарактеризувати наукові підходи до визначення та пояснення феномену прокрастинації.
2. Проаналізувати психологічні фактори та причини, які впливають на появу прокрастинації.
3. Провести емпіричне дослідження та виявити особливості прокрастинації у працівників сфери торгівлі відповідно до стажу роботи та виду діяльності.
4. Систематизувати та узагальнити опрацьований матеріал, сформулювати висновки.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що прокрастинація частіше спостерігається у працівників із більшим стажем роботи та відрізняється відповідно до виду діяльності працівника торгівлі.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОКРАСТИНАЦІЇ

1.1. Визначення поняття прокрастинації та її види

Дослідження прокрастинації має велике значення у сучасному суспільстві, оскільки інтенсивність життєвого ритму значно зросла, а вимоги до продуктивності та ефективності стали майже універсальними. Прокрастинація, як психологічне явище, може суттєво заважати досягненню особистих і професійних цілей, викликаючи емоційні стани розчарування, незадоволення та зниження самооцінки. Її вплив на якість життя є помітним, адже прокрастинація може спричиняти проблеми з самореалізацією, зниженням соціальної активності, а також призводити до напруги у взаєминах із оточенням.

Термін "прокрастинація" походить від латинського «procrastinatio», що означає "відкладання на завтра". Цей феномен існує вже багато століть і згадується ще античними філософами, зокрема, Цицероном, який звертав увагу на людську схильність відкладати важливі справи. Однак на думку багатьох вчених, зокрема А. Фабіо, А. Розенталь, С. Соболєва, Т. О. Мотрук, Н. Назарук сучасне розуміння прокрастинації, як специфічної поведінкової проблеми, сформувалося тільки в другій половині 20 століття завдяки зусиллям деяких видатних психологів [30, 31, 38, 53, 68].

Одним з перших науковців у цій галузі став В. Кнаус. У 1970-х роках він почав систематично досліджувати феномен прокрастинації та запропонував розглядати її як проблему, що має корені у психологічних механізмах самоконтролю. Він працював над вивченням цього явища в контексті поведінкових і когнітивних моделей, зокрема розробив практичні рекомендації для подолання цієї проблеми, які детально розписав у своїх наукових працях. В. Кнаус звертав увагу на те, що прокрастинація часто викликана не зовнішніми обставинами, а саме внутрішніми бар'єрами та

когнітивними переконаннями, які обмежують особистість. Його підхід базувався на практичних методах, спрямованих на подолання звичок відкладання, а також на підвищення самоконтролю та самодисципліни [62, 63].

Поруч із цим А. Елліс, відомий американський психолог і засновник раціонально-емотивної терапії, теж суттєво сприяв дослідженню прокрастинації. Разом із В. Кнаусом, А. Елліс розглядав прокрастинацію як прояв ірраціональної поведінки, пов'язаної з когнітивними переконаннями, які обмежують особистість і провокують уникання неприємних завдань. Відповідно до його теорії, люди схильні відкладати справи через страх невдачі або критику, через що вони не можуть раціонально оцінити ситуацію та прийняти вольове рішення. А. Елліс вважав, що для боротьби з прокрастинацією необхідно змінювати деструктивні переконання, такі як страх перед невдачами чи перфекціонізм, і використовувати раціонально-емотивні методи для саморегуляції. Його підхід полягав у роботі над когнітивними переконаннями, які обмежують особистість, і заміні їх на більш раціональні та продуктивні думки [52].

Одним із найбільш впливових дослідників сучасності в галузі прокрастинації став Дж. Феррарі. Його праці відзначаються систематичністю та значним вкладом в емпіричне дослідження цього феномену. Дж. Феррарі підходить до прокрастинації як до поведінкової риси, яка може мати серйозні наслідки для якості життя людини, її психологічного та фізичного здоров'я. Він наголошує на тому, що прокрастинація не є просто звичкою, від якої можна легко позбутися, і розділяє її на тимчасову (випадкову) і хронічну. Хронічна прокрастинація, на його думку, є стабільною рисою особистості та має глибоке психологічне коріння, яке може бути пов'язане з тривогою, заниженою самооцінкою, а також страхом невдачі. Автор також підкреслює важливість вивчення прокрастинації в контексті соціальних взаємодій і особистих відносин, адже ця риса впливає не тільки на ефективність людини, але й на її стосунки з іншими [54].

Залежно від контексту та традицій, вчені по-різному трактують прокрастинацію, і ці відмінності особливо чітко проявляються між американськими та європейськими дослідниками.

Американські психологи, такі як П. Стіл, Дж. Бурка визначають прокрастинацію як активне і свідоме відкладання важливих завдань, навіть коли індивід усвідомлює потенційно негативні наслідки. У своїх публікаціях вчений наголошує на тому, що прокрастинація є результатом конфлікту між короткостроковими бажаннями і довгостроковими цілями. Він вважає, що ключ до подолання прокрастинації лежить у зміцненні самоконтролю та розвитку ефективних стратегій управління часом [6, 72].

Р. Баумайстер, ще один американський дослідник, розглядає прокрастинацію як наслідок виснаження ресурсів самоконтролю. На його думку, прокрастинація виникає тоді, коли людина стикається з недостатністю психічних ресурсів, щоб протистояти бажанню відкласти завдання. Вчений стверджує, що прокрастинація є природним наслідком цього виснаження ресурсів. Коли людина стикається з важким завданням, яке вимагає значних зусиль і концентрації, а її резерви самоконтролю на той момент низькі, їй стає важко зосередитися на роботі. У такій ситуації виникає бажання відкласти завдання або зайнятися чимось менш енергозатратним та приємнішим. Цей процес часто запускає ланцюгову реакцію, коли зростає рівень стресу та невдоволення через відкладене завдання, що додатково виснажує ресурси самоконтролю [45].

Таким чином, Р. Баумайстер розглядає прокрастинацію не як результат ліні або ж слабкої волі, а як наслідок тимчасового дефіциту психічних ресурсів. Люди, які перебувають у стані виснаження самоконтролю (наприклад, після довгого робочого дня або вирішення емоційно складних питань), значно більше схильні до прокрастинації. Він також підкреслює, що відновлення цих ресурсів через відпочинок, сон та позитивні емоції допомагає знову активізувати самоконтроль, що робить людину більш стійкою до імпульсів відкладання [46].

Дж. Феррарі підходить до цього питання дещо іншим шляхом, вважаючи прокрастинацію стійкою особистісною рисою (Феррарі, 1995). Він підкреслює: "Прокрастинація — це не про управління часом, це про управління життям". Саме Дж. Феррарі, вважається одним із провідних дослідників прокрастинації, стверджуючи, що прокрастинація є не просто поведінковою звичкою, яку можна легко змінити, а стійкою особистісною рисою, притаманною певним людям. У своїх наукових доробках він зазначає, що ті, хто хронічно відкладає завдання, зазвичай не мають проблем із розумінням, як організувати свій час. Натомість вони постійно стикаються з внутрішнім конфліктом, який заважає їм діяти своєчасно, що, на його думку, свідчить про глибші психологічні причини [54].

Вчений підходить до прокрастинації як до стабільної риси особистості, яка включає певні когнітивні схильності та емоційні механізми, наприклад страх невдачі, низьку самооцінку або сильний страх критики. Він розділяє прокрастинаторів на різні типи. Найвідомішими серед них є "уникальні прокрастинатори" (ті, хто уникає виконання завдань через страх невдачі) та "пошукачі збудження" (ті, хто навмисно відкладає завдання, щоб виконувати їх в останню хвилину для відчуття адреналіну). Така типологія дозволяє глибше зрозуміти природу прокрастинації, виходячи за межі простої невмілості управляти часом.

Для Дж. Феррарі важливо підкреслити, що прокрастинація хронічних прокрастинаторів може негативно впливати на всі аспекти їхнього життя, від особистих стосунків до професійних досягнень. Він відзначає, що вона може стати причиною серйозних психологічних наслідків, включаючи підвищений рівень тривожності, депресію та загальне невдоволення життям. Прокрастинатори часто потрапляють у замкнене коло самокритики, що ще більше посилює їхню схильність до відкладання справ. Він наголошує, що така поведінка може створити відчуття хронічного стресу і навіть самозаперечення, коли людина розуміє, що потрібно діяти, але не може змусити себе зробити це [55].

Дослідження Дж. Феррарі також показують, що хронічна прокрастинація має соціальні наслідки. Він зазначає, що такі люди можуть викликати роздратування у своїх близьких і колег через те, що постійно відкладають важливі завдання. На його думку, оточуючі часто сприймають прокрастинаторів як ненадійних або безвідповідальних, хоча справжні причини лежать у глибоких психологічних проблемах. Це робить проблему прокрастинації не лише особистісним питанням, а й соціальною проблемою [55].

Т. Пічіл також робить значний внесок у розуміння прокрастинації, наголошуючи на емоційних причинах цієї поведінки. Він зазначає, що прокрастинація є способом уникнути неприємних емоцій, які виникають при виконанні складних або нецікавих завдань. Замість того, щоб зосередитися на суті роботи, людина обирає тимчасове полегшення через відкладання, що призводить до ще більшого стресу в майбутньому. Вчений пояснює, що прокрастинація не є проблемою управління часом, а радше проблемою емоційного управління: ми уникаємо виконання завдань через дискомфорт, який вони викликають, обираючи миттєве задоволення, наприклад, перегляд соціальних мереж чи інші відволікаючі заняття [65].

Т. Пічіл наголошує, що прокрастинація є "формою короткочасної емоційної регуляції", де ми діємо не з логічного підходу до задачі, а з метою уникнення негативних емоцій, таких як тривога, невпевненість або нудьга. Він також підкреслює, що ця емоційна природа прокрастинації може створити замкнене коло, оскільки відкладання лише посилює почуття провини та сорому, погіршуючи самооцінку і ще більше ускладнюючи здатність взятися за роботу.

Згідно з Т. Пічілом, вирішення проблеми прокрастинації потребує навчитися усвідомлювати свої емоційні реакції та розвивати здатність управляти ними, приймаючи дискомфорт і не надаючи йому визначального впливу. Він рекомендує практикувати методи "емоційної розрядки" та самоусвідомлення, щоб поступово позбутися тенденції уникати завдань.

Т. Пічіл пише: «Прокрастинація — це не проблема управління часом, а проблема емоційного управління» [65].

На відміну від американських колег, європейські психологи, такі як Д. Карас, розглядають прокрастинацію як симптом глибоких психологічних проблем, таких як тривога, страх перед невдачею або низька самооцінка. На думку автора, прокрастинація часто служить захисним механізмом від можливого емоційного болю, пов'язаного з критикою або невдачею. Цей підхід більше акцентує увагу на необхідності глибокого розуміння внутрішніх мотивів та психологічних бар'єрів, ніж на поведінкових аспектах [60].

Ф. Сіроіс також акцентує увагу на впливі прокрастинації на фізичне та психічне здоров'я. Вона стверджує, що прокрастинація тісно пов'язана зі збільшенням рівня стресу, депресії та фізичних проблем, таких як підвищений кров'яний тиск. Вчена розглядає прокрастинацію як серйозний ризик для здоров'я, що вимагає комплексного підходу до лікування [71].

Дж. Бурка та Л. Юен досліджують взаємозв'язок між прокрастинацією і депресією, зазначаючи, що прокрастинація може бути як причиною, так і наслідком депресивних станів. На їхню думку, тривала прокрастинація може погіршувати емоційний стан людини, викликаючи почуття провини та незадоволення собою [48].

М. Селігман, працюючи в напрямку позитивної психотерапії, досліджує зв'язок між оптимізмом, песимізмом та прокрастинацією. Він зазначає, що люди, схильні до песимізму, частіше відкладають справи через страх невдачі. Науковець підкреслює, що розвиток оптимістичного мислення може зменшити схильність до прокрастинації, підвищуючи мотивацію [69].

К. Клінгсік пропонує підхід до подолання прокрастинації через розвиток самоспівчуття. Він вважає, що самоспівчуття допомагає зменшити рівень самокритики, що є одним з факторів, які підсилюють прокрастинацію. Вчений також наголошує, що самоспівчуття дозволяє нам сприймати помилки як частину людського досвіду, а не як провал [61].

Т. Квек аналізує соціальні фактори, які впливають на прокрастинацію. Він вивчає, як культурні норми, соціальні очікування та тиск можуть підсилювати схильність людини до відкладення важливих завдань (Андерсон, 2019). Лінда Сападін додає до цього, пропонуючи класифікацію різних типів прокрастинаторів, таких як перфекціоністи та уникальники, кожен з яких має свої унікальні причини та мотивації для відкладання [66].

У. Ван Ерде досліджує прокрастинацію як прояв соціальної тривоги. Він зазначає, що люди часто відкладають виконання завдань через страх бути осудженими або потрапити під критику. Вчений підкреслює, що робота над подоланням соціальної тривоги може допомогти знизити рівень прокрастинації [75].

Прокрастинацію також часто визначають як форму уникальної поведінки, що виникає у відповідь на занадто високі вимоги або тиск. Д. Ватсон стверджує, що прокрастинація може розглядатися як своєрідний пасивний опір, коли індивід відкладає завдання, щоб уникнути авторитетного контролю або занадто суворих вимог з боку соціального оточення. У його дослідженнях підкреслюється, що часто люди використовують прокрастинацію як спосіб залишитися незалежними та уникнути дотримання вимог, які вони вважають надмірними чи несправедливими. Цей процес є своєрідною формою самозбереження, яка дозволяє уникнути зовнішніх стресорів, зберігаючи відчуття автономії та свободи дій [76].

А. Елліс вказує, що цей підхід часто спостерігається у людей, які мають низьку толерантність до зовнішнього тиску і використовують прокрастинацію як стратегію самозахисту. За словами вченого, для таких людей прокрастинація є механізмом, що дозволяє уникнути ситуацій, у яких вони можуть відчувати себе під контролем або під загрозою критики. Він підкреслює, що прокрастинація допомагає уникати потенційного емоційного болю, пов'язаного з невдачею, що робить її психологічно привабливою, хоча і непродуктивною в довгостроковій перспективі [52].

Дослідники також зазначають, що така форма прокрастинації може призводити до виникнення порочного кола. Люди, які використовують прокрастинацію для збереження контролю, часто стикаються з посиленням відчуття провини та тривоги через невиконані завдання, що, у свою чергу, ще більше підсилює бажання уникати зобов'язань. Це, на думку А. Елліс, негативно впливає на загальний добробут і емоційний стан, оскільки індивід фактично відчуває подвійний тиск — з одного боку, він намагається уникнути стресу, а з іншого — створює для себе додаткові проблеми, які поступово накопичуються [52]. Таким чином, цей тип прокрастинації допомагає зберегти внутрішнє відчуття контролю над ситуацією, навіть якщо це негативно впливає на продуктивність і загальний добробут. Вона є формою психологічного захисту, який, хоча і зменшує емоційний дискомфорт у короткостроковій перспективі, водночас ускладнює досягнення поставлених цілей та погіршує загальну якість життя.

Існує також трактування прокрастинації як результату перфекціонізму. Перфекціоністи, як зазначає Г. Флетт, часто відкладають завдання через страх, що вони не зможуть виконати їх на ідеальному рівні. Вони відчувають надзвичайно високий тиск, адже прагнуть досягнути максимального результату, що призводить до відкладання початку або завершення роботи через побоювання невдачі або неідеального виконання. Перфекціоністи часто бояться, що будь-яка помилка або недосконалість буде сприйнята як особистий провал, тому вони схильні відкладати завдання, щоб уникнути цього почуття. Таке відкладання є своєрідним захисним механізмом, що дозволяє перфекціоністам уникнути почуття сорому та невдоволення собою, які можуть виникнути у випадку недосягнення ідеалу. Це також створює ілюзію, що людина могла б досягнути досконалого результату, якщо б мала більше часу або кращі умови для виконання завдання. Таким чином, відкладання дає їм певний відстрочений комфорт, оскільки вони не стикаються безпосередньо з можливістю помилки [56].

Перфекціонізм також часто супроводжується високими стандартами, які індивід ставить перед собою, і неспроможністю прийняти власні обмеження. П. Хьюїт та співавтори наголошують, що для перфекціоністів будь-яке відхилення від ідеалу є неприпустимим, що породжує надмірний рівень тривоги. Вони можуть витрачати багато часу на планування або перегляд завдань, намагаючись забезпечити ідеальний результат, але в реальності це лише посилює почуття тиску та знижує ефективність. Така поведінка може призводити до хронічного стресу та втрати мотивації [58, 59].

Крім того, на думку багатьох вчених, зокрема, Т. Пічіла, Т. В. Грубі, О. В. Камінської та ін. перфекціоністи часто відчувають страх перед негативною оцінкою з боку інших людей. Вони бояться, що якщо їхня робота не буде виконана на найвищому рівні, це призведе до критики або розчарування оточення. Цей страх соціальної оцінки додатково підсилює тенденцію до відкладання завдань, оскільки вони прагнуть уникнути ситуацій, у яких можуть відчути себе вразливими або недостатньо компетентними. Таке уникання, в свою чергу, зміцнює переконання перфекціоніста, що для досягнення досконалості потрібно більше часу або кращі умови, і це коло повторюється [10, 22, 65].

Перфекціонізм стає важливою психологічною передумовою для розвитку прокрастинації, оскільки відкладання завдань допомагає уникнути ризику особистого розчарування та критики з боку інших. Однак, цей процес призводить до того, що перфекціоніст втрачає можливість навчитися на своїх помилках та прийняти власні обмеження. В результаті, замість того, щоб зосередитися на прогресі та поступовому покращенні, він застрягає у циклі відкладання, що негативно впливає на продуктивність і загальний добробут. Прокрастинація в цьому контексті є способом підтримки ілюзії потенційної досконалості, яка ніколи не реалізується через страх помилок і невдач [59].

Сучасна українська дослідниця З. Оніпко визначає наступні риси, які вважаються характерними для феномена прокрастинації: «1. Усвідомленість

процесу. Індивід розуміє, що відкладаючи роботу, він зіткнеться із негативними наслідками, проблемами в сім'ї, навчанні чи роботі.

2. Активність. Прокрастинатор не відпочиває, він просто підміняє необхідну, але неприємну діяльність іншим видом. Він постійно шукає виправдання за типом: "ось зараз дороблю це, оскільки потрібно…, а потім візьмусь за цю роботу".

3. Неприємність/складність завдання. Найчастіше прокрастинатори відкладають ті види роботи, які не викликають позитивних переживань, видаються складними, їх важко реалізувати або перспектива досягнення позитивного результату не чітка.

4. Негативні емоційні стани. Прокрастинація завжди пов'язана із тривогою, страхом зазнати невдачі, розчарувати близьких, низькою самооцінкою, страхом зганьбитися тощо. Часто це поєднано із перфекціонізмом, коли людина хоче виконати роботу ідеально, але розуміє, що це важко або потребує багато зусиль, або не вистачає ресурсів для такого результату тощо.

5. Націленість на результат. Прокрастинатор більшою або меншою мірою мотивований досягти результату, просто боїться робити кроки для його реалізації. Навіть плануючи роботу, визначаючи кінцеву мету, прокрастинатор може "загальмувати" у процесі виконання завдання через вищезазначені причини» [33, с. 69].

О. Журавльова вважає необхідним розглядати прокрастинацію як цілісний концепт, що впливає на всі сфери життя особистості. Дослідження сутності цього явища дозволяє відзначити його багатовимірність та обумовленість різноманітними психологічними, соціальними та фізіологічними факторами.

Авторка зазначає, що «прокрастинація на макросистемному рівні функціонує як багатомірне інтегральне стійке особистісне утворення, а в субсистемній площині вона представлена психосоціальною та біологічною підструктурами. При цьому названа психосоціальна площина прокрастинації

розглядається як сукупність індивідуальних властивостей особистості, які формуються й трансформуються внаслідок включення людини у широке коло референтних груп, а також процесу соціалізації загалом. Із точки зору вченої, цей вимір індивіда, який схильного до зволікання, здебільшого може виявлятися у способі його мислення, емоційних переживаннях та, як наслідок, особливостях поведінки» [33]. Відтак, у межах психосоціальної площини вченою виокремлюються когнітивно-рефлексивний, афективно-мотиваційний і конативно-регулятивний рівні функціонування прокрастинатора. Водночас із цим біологічна підструктура містить всього два компоненти: нейрофізіологічний (включає специфічні особливості в активності певних ділянок кори головного мозку осіб, схильних до відтермінування важливих справ) і психосоматичний (передбачає специфічні соматичні порушення, які пов’язані зі схильністю індивіда до прокрастинації). В якості узагальнення дослідницею було сформовано інтегральну багаторівневу модель прокрастинації як стійкого особистісного конструкту. При цьому відзначено, що вона потребує подальшої емпіричної перевірки [33].

Першу класифікацію видів прокрастинації розробив Н. Мілграм. На початку автор виокремив п'ять основних типів прокрастинації:

1. Побутова (щоденна) прокрастинація, яка пов’язана з відкладанням рутинних справ та повсякденних обов’язків.

2. Прокрастинація у прийнятті рішень, що стосується затримок навіть у прийнятті незначних рішень.

3. Невротична прокрастинація, яка пов’язана із відкладанням особою важливих життєвих рішень.

4. Компульсивна прокрастинація, яка включає прокрастинацію у прийнятті рішень, а також прокрастинацію поведінкову.

5. Академічна прокрастинація, що проявляється у тому, що особа схильна до відтермінування завдань саме навчального характеру.

Пізніше ця класифікація була суттєво спрощена і зведена лише до двох основних типів, а саме: прокрастинація у прийнятті рішень та прокрастинація,

яка полягає безпосередньо у виконанні завдань [64].

Дж. Феррарі, один із провідних дослідників прокрастинації, розробив класифікацію, яка визначає три основні типи прокрастинаторів. Його підхід базується на вивченні мотивації та особистісних характеристик, які стоять за прокрастинацією. Вчений виділяв такі типи прокрастинаторів:

1. Активний прокрастинатор ("шукач збудження").

Цей тип прокрастинаторів навмисно відкладає завдання до останнього моменту, оскільки отримує задоволення від роботи в умовах стресу або "під тиском". Їхній стиль життя та мотивація часто пов’язані з потребою у гострих відчуттях і збудженні, які вони отримують від виконання завдань у граничних часових межах.

2. Уникаючий прокрастинатор ("той, що уникає")

Уникаючі прокрастинатори відкладають завдання через страх невдачі або можливого осуду з боку інших. Вони часто бояться виглядати некомпетентними або зазнати критики, тому намагаються уникати ситуацій, які можуть призвести до таких результатів. Цей тип прокрастинації пов’язаний із соціальною тривогою, невпевненістю в собі та низькою самооцінкою.

3. Ригідний прокрастинатор ("той, що ухиляється")

Цей тип прокрастинаторів характеризується затягуванням виконання завдань через небажання виконувати завдання, які не відповідають їхнім особистим інтересам чи не мають для них внутрішньої цінності. Ригідні прокрастинатори відкладають завдання, які вони вважають нав'язаними або такими, що не приносять особистого задоволення.

Дж. Феррарі наголошує, що кожен із цих типів прокрастинаторів має свої унікальні причини для відтермінування справ. Його класифікація допомагає зрозуміти психологічні мотиви різних типів прокрастинаторів, що дозволяє застосовувати більш індивідуалізований підхід для подолання прокрастинації [55].

Сучасна українська дослідниця М. С. Дворник також розробила власну класифікацію прокрастинаторів. Вчена виділяє типи осіб, які схильні до

прокрастинації. При цьому вона наголошує, що подібна схожість залежить від певних суб'єктивних чинників. А вони, у свою чергу, виступають вагомими та вирішальними у конструюванні особистістю власного майбутнього:

1) Конструктивний тип відзначається заниженою оцінкою власної готовності до виконання завдань. Для досягнення більшого успіху у роботі цей тип особистості потребує підтримки або контролю з боку оточуючих. Така особа схильна прокрастинувати через певні раціональні причини.

2) Конвенційний тип прокрастинатора закріплює поведінку відтермінування виконання завдань як шкідливу звичку. Це, у свою чергу, з часом може характеризувати саму особистість як нерішучу та неквапливу.

3) Енергозберігаючий тип характеризується труднощами у правильній оцінці власних ресурсів і проявом таких особливостей характеру, як слабкість і невпевненість у діях.

4) Спорадичний прокрастинатор часто стикається зі страхами, такими як страх зазнати невдачу або небажання брати на себе відповідальність за результат. Такі відчуття особливо загострюються, коли завдання здаються надто складними чи важливими. Через це прокрастинатор може уникати дій, відкладаючи їх до останнього, що лише посилює його тривожність.

5) Шаблонний тип прокрастинатора відзначається одночасною наявністю страху перед невдачею та успіхом. Така подвійна тривожність часто обмежує його активність, змушуючи уникати як ризиків, так і можливостей, що може завадити особистісному та професійному зростанню.

6) Трендовий прокрастинатор вирізняється униканням незнайомих завдань, оскільки його основна мотивація полягає у прагненні отримати схвалення від оточення. Такий тип особистості побоюється непередбачуваності результатів, яка може вплинути на визнання з боку інших. Через це він схильний концентруватися лише на завданнях, які гарантують позитивну оцінку, нехтуючи можливістю розширити свої навички.

7) Комунікативний тип прокрастинатора характеризується відкладанням завдань, які здаються йому нецікавими або не дають шансів на отримання

схвалення від інших. Така поведінка обумовлена переважно прагненням до зовнішньої оцінки, що стає основною мотивацією. Якщо завдання не приносить соціального визнання, прокрастинатор схильний уникати його виконання, віддаючи перевагу діяльності з миттєвою вигодою або приємністю [11].

Отже, прокрастинація — це багатогранне явище, яке трактується як схильність відкладати виконання важливих завдань на пізніше, часто на користь менш значущих або більш приємних занять. Існують різні підходи до визначення цього явища. Деякі вчені розглядають прокрастинацію як поведінкову проблему, пов'язану з дефіцитом самоконтролю або відсутністю мотивації. Інші підходи акцентують увагу на емоційному аспекті, розглядаючи прокрастинацію як стратегію уникнення негативних емоцій, пов'язаних із завданням (наприклад, страху невдачі або перевантаження).

Існують різні види прокрастинації, що проявляються залежно від мотиваційних чинників та особистісних особливостей людини. Деякі люди відкладають завдання, сподіваючись, що зможуть ефективніше виконати їх під тиском обмежених термінів, вважаючи, що стрес допомагає їм зосередитися. Інші уникають завдань через страх перед труднощами або через відсутність впевненості у власних силах. Крім того, прокрастинація може бути пов’язана із соціальними ситуаціями, коли люди відкладають взаємодію або комунікацію через страх негативної оцінки чи дискомфорту.

Таким чином, прокрастинація може проявлятися в різний спосіб і мати різні мотиви, але всі її форми впливають на здатність людини виконувати завдання вчасно і продуктивно.

1.2. Основні теорії та моделі прокрастинації

На сьогоднішній день актуальними є декілька основних моделей, які використовуються у наукових дослідженнях для пояснення причин та механізмів прокрастинації.

Прихильники психодинамічного підходу, Дж. Феррарі, М. Спектер та ін. вважають, що прокрастинація виступає своєрідним механізмом психологічного захисту особистості від виконання тих завдань, які можуть нанести шкоду її Его [54, 74]. Слідом за ними, З. Оніпко вказує, що «особи, які схильні прокрастинувати, не здатні планувати та прогнозувати своє майбутнє, оскільки воно лякає їх і бачиться чимось непевним, сповненим тривог і проблем» [33]. Прокрастинація, згідно із цим підходом, пов'язана з деякими дитячими травмами або проблемами стосунків людини із батьками.

Теорія саморегуляції, представниками якої є Р. Конті, С. Уолтерс також пояснює яким чином недостатній самоконтроль та надмірна імпульсивність можуть призвести до відкладання важливих завдань. Основою цієї теорії є поняття саморегуляції, яке визначається як здатність людини планувати, контролювати свою поведінку та зосереджуватися на досягненні довгострокових цілей, попри негайні бажання та зовнішні відволікаючі чинники [51, 77]. Прокрастинація, на думку Р. Баумайстера, є наслідком невдачі саморегуляції, оскільки вона передбачає відмову від негайної дії на користь тимчасового комфорту. Тобто, коли людина відкладає завдання, вона керується короткочасним бажанням уникнути стресу або навантаження, що супроводжує початок роботи [45].

С. Блатт, Дж. Чої, Д. Густавсон вказують, що імпульсивність виступає центральним аспектом теорії, адже вона значно знижує здатність людини до самоконтролю. Імпульсивні люди мають схильність обирати негайні задоволення, наприклад, перегляд соціальних мереж або інших розважальних ресурсів, замість виконання важливих завдань, які вимагають зусиль. Ця схильність до короткочасних задоволень є серйозною перешкодою для успішної саморегуляції. У зв’язку з цим прокрастинація розглядається як вибір на користь приємної, але менш продуктивної діяльності, яка не потребує великих емоційних або розумових затрат. Здатність до контролю над імпульсивними бажаннями потребує великих зусиль та енергії, і саме це

виснаження сил, яке дослідники називають "вичерпанням волі", часто сприяє появі прокрастинації [47, 49, 57].

Крім того, О. М. Ткачук, О. М. Бондаренко, слідом за А. Чу відзначають, що прокрастинація часто проявляється у формі циклу невдачі самоконтролю: після кожного акту відкладання людина може відчувати провину та сором за те, що не виконала поставлену задачу. Ці негативні емоції створюють додатковий емоційний бар'єр для початку роботи, посилюючи бажання уникнути діяльності. Вчений зазначає, що це викликає ефект "втраченого самоконтролю", коли людина втрачає віру у свої здатності долати власну імпульсивність та виконувати завдання без затримок. Як наслідок, прокрастинація перетворюється на повторювану модель поведінки, що лише посилює негативні емоції і зміцнює небажання починати працювати [39, 50].

І. Сяпутра також акцентує увагу на ролі так званого "відтермінованого комфорту", коли людина обирає миттєве полегшення на шкоду майбутній користі. У випадку прокрастинації це проявляється як бажання уникнути стресу, тривоги або незручності, що часто супроводжують початок складної роботи. Саме ця установка на уникнення складних емоцій є важливим аспектом імпульсивності, яка заважає людям фокусуватися на довгострокових вигодах і призводить до прокрастинації [70].

Сила волі, або здатність самоконтролю, також залежить від енергії, яка виснажується в процесі прийняття рішень і протидії імпульсам. Р. Баумайстер вказує, що самоконтроль є ресурсом, який може виснажуватися після тривалого використання, що робить людей більш схильними до імпульсивних дій, коли вони втомлені або стресовані. Кожне рішення протистояти імпульсам знижує загальний рівень сили волі, що може спричинити те, що людина буде відкладати завдання навіть без усвідомленої причини, просто через нестачу енергії для початку роботи. Це виснаження самоконтролю пояснює, чому прокрастинація стає більш помітною в ситуаціях високого стресу або втоми [46].

Теорія активаційної енергії, основи якої були розроблені Т. Пічілом, пояснює прокрастинацію як поведінкову реакцію, спричинену високим "порогом активації", який необхідно подолати для початку виконання завдання. Цей поріг активаційної енергії є своєрідною психологічною перешкодою, яку людина повинна подолати, щоб мотивувати себе на початок роботи. Коли цей поріг є надто високим через складність або стресовий характер завдання, людина часто відчуває сильне небажання братися за справу, що призводить до її відкладання. Т. Пічіл підкреслював, що саме страх перед складністю завдання або його емоційним навантаженням є основними факторами, які підвищують поріг активаційної енергії, тим самим сприяючи прокрастинації [65].

Активаційна енергія у контексті прокрастинації є певним рівнем зусиль, який людина має прикласти, щоб просто розпочати завдання. Це зусилля може бути різним залежно від типу роботи, а також від рівня емоційного або фізичного напруження, пов'язаного з цим завданням. Чим складніше або неприємніше здається завдання, тим більше активаційної енергії потребує його виконання. Цей високий поріг активаційної енергії змушує людину уникати завдань, які видаються занадто важкими, довгими або складними, що веде до відкладання і, зрештою, до стресу. Пічіл зазначає, що люди, які схильні до прокрастинації, часто опиняються в пастці свого власного мислення, уникаючи завдання просто тому, що його початок потребує значного психологічного налаштування.

Важливим аспектом теорії активаційної енергії є роль дедлайну. Л. І. Котляр, слідом за Т. Пічіл вказує, що прокрастинація зменшується, коли кінцевий термін наближається, адже дедлайн поступово знижує психологічний поріг для виконання завдання. Це зниження активаційної енергії викликане тим, що дедлайн створює додатковий зовнішній тиск, який змушує людину діяти, навіть якщо її мотивація залишається низькою. Іншими словами, час, що скорочується, поступово зменшує потребу у внутрішній активації, оскільки необхідність виконання стає більш очевидною. Тому

багато людей починають активно працювати над завданням лише за кілька днів або навіть годин до дедлайну, коли тиск часу знижує потребу у великих внутрішніх зусиллях для початку роботи [26].

Теорія очікування пояснює прокрастинацію через взаємодію між оцінкою важливості завдання та ймовірністю успіху його виконання. За цією моделлю, людина схильна виконувати завдання лише тоді, коли вона бачить високу цінність у його виконанні та вірить у власні шанси на успіх. Якщо завдання не здається значущим або вірогідність успіху виглядає низькою, мотивація значно знижується, і людина відкладає його виконання на пізніше. М. Селігман, розробляючи цю теорію, підкреслив важливість індивідуальних очікувань відносно успіху та особистої оцінки значущості завдання, як ключових факторів, які визначають рівень прокрастинації [69].

Оцінка успіху завдання (expectancy) в цій теорії базується на самовпевненості людини, тобто її переконанні у власній здатності ефективно впоратися із завданням. Якщо людина не впевнена у своїх здібностях або відчуває страх перед завданням, її очікування щодо успіху знижуються, і це створює схильність до прокрастинації. Ю. В. Рудоманенко, слідом за Н. Якубом називають це "очікуванням результату" – переконанням, що успіх або невдача залежать від особистих дій. Таким чином, якщо очікування успіху низьке, людина часто відкладає справу на потім, щоб уникнути потенційного почуття невдачі чи сорому [36, 37, 78].

А. В. Куріцина, В. А. Оверчук, а також Є. Л. Базика вказують, що другим важливим компонентом є оцінка цінності (value) завдання. Вона визначається тим, наскільки важливим або корисним здається завдання для людини. Чим нижча оцінка цінності, тим менша мотивація. Якщо завдання не має особистої значущості або не відповідає інтересам і потребам, людина з меншою ймовірністю розпочне його [4, 27]. Ю. Рудоманенко, слідом за М. Селігманом зазначала, що відчуття оптимізму та позитивне ставлення до завдань значно підвищують цінність роботи, знижуючи ймовірність прокрастинації. Тому завдання, що здаються марними або непріоритетними, автоматично

відсуваються на задній план, а енергія та час витрачаються на інші, більш значущі справи [35, 69].

Багато вчених, зокрема І. В. Березко, Л. М. Карамушка, Т. А. Колтунович, В. М. Лугова, Е. А. Іполітова, С. Бабатіна погоджуються, що комбінація низької цінності завдання та невисокого очікування успіху є однією з головних причин прокрастинації. Наприклад, якщо людина вважає, що її робота не матиме значного впливу або результату, і водночас сумнівається у своїй здатності впоратися з нею, прокрастинація стає найбільш ймовірним результатом. Цей підхід допомагає пояснити, чому деякі завдання викликають більшу прокрастинацію, ніж інші: завдання, які мають низький очікуваний результат або невелику цінність, значно частіше відкладаються [2, 5, 20, 23, 24, 29].

З. Оніпко, слідом за К. Клінгсік, наголошує, що згідно з когнітивним підходом в основі феномена прокрастинації лежить ірраціональне мислення особистості, яке поєднане з низькою самооцінкою. Автор зазначає: «Індивіди, схильні прокрастинувати, не здатні самостійно приймати рішення, оскільки бояться невдачі» [33]. У рамках цього підходу прокрастинацію представляють як своєрідну копінг-стратегію, яка пов'язана з уникненням та дистанціюванням. З іншого боку, прокрастинацію пояснюють як механізм психологічного захисту від негативних для психіки наслідків виконання роботи на неналежному рівні [61].

П. Стіл також підкреслює важливість впливу особистих інтересів та мотивації на схильність до прокрастинації. Люди більш охоче виконують завдання, що відповідають їхнім цінностям і мотиваціям, оскільки це підвищує оцінку важливості та ймовірність успіху. Якщо ж завдання виглядає як нав’язане ззовні або нецікаве, очікування успіху та цінність можуть бути низькими, що підсилює прокрастинацію. Також вчений зазначав, що мотивація є ключовим фактором у подоланні прокрастинації, і завдання, що відповідають внутрішнім інтересам людини, значно рідше відкладаються на потім [73].

Теорія тимчасової мотивації, представником якої є П. Стіл, визначає бажання особистості діяти через визнання нею суб'єктивної корисності дії (Utility). Остання залежить від певних параметрів (їх виділяють чотири), які у взаємозв'язку показують, наскільки та чи інша дія є бажаною для особи. До таких параметрів вчені, зокрема О. В. Журавльова, слідом за П. Стілом, виділяють: «упевненість в успіху (Expectancy); вигоди, які отримає людина (Value); час, який залишився до кінцевого терміну виконання завдання (Delay) і рівень нетерплячості та дискомфорту, який особа відчуває за невиконання роботи (Grade of Impatience). Користуючись запропонованою П. Стілом формулою U = E× V / G× I, можна розрахувати, як буде діяти людина» [72,73]. При цьому вважається, що людина визначає для себе справу як корисну лише у тому випадку, коли вона впевнена в її успішному завершенні, а також коли вона зможе отримати якусь значну винагороду в кінці.

Хоча представлена модель прокрастинації є актуальною на сьогоднішній день, однак деякі українські дослідники, зокрема О. В. Журавльова, О. А. Журавльов, висловлюють сумніви щодо можливості охопити лише однією формулою усі грані людської поведінки, а особливо несвідомі психічні процеси, які часто детермінують зміни цієї поведінки. Тим не менше, саме теорія тимчасової мотивації, як спроба уніфікації різних поглядів на сутність феномену прокрастинації, все таки здатна створити необхідну основу для подальшого емпіричного вивчення цього складного та багатогранного явища [15].

Цікаво, що ця модель також розглядає можливість підвищення мотивації через зміну оцінки значущості та очікувань. Підвищення оцінки цінності завдання, наприклад, шляхом визначення його особистої вигоди, може зменшити ймовірність прокрастинації. Так, М. Спектер підкреслював, що якщо завдання здається складним або страшним, його можна розбити на менш стресові частини, щоб підвищити ймовірність успіху. Цей метод підвищує очікування результату і створює більше стимулів для дій, зменшуючи необхідність відкладати завдання [74].

Таким чином, аналіз існуючих моделей та теорій прокрастинації свідчить про існування кількох ключових підходів, які пояснюють природу та причини цього явища. Серед основних виділяють когнітивний, поведінковий та емоційний компоненти, кожен з яких фокусується на різних аспектах прокрастинації: від внутрішніх переконань і очікувань до реакцій на стрес та імпульсивні рішення. Деякі дослідники відзначають роль вольового компонента, який відображає недостатній рівень самоконтролю та наполегливості. Інші вважають мотивацію ключовим фактором у подоланні прокрастинації. Завдяки цим теоріям та моделям стає зрозуміло, що прокрастинація є багатофакторним феноменом, який потребує комплексного підходу для повного розуміння.

1.3. Психологічні фактори та причини, які впливають на появу прокрастинації

Визначення різних факторів і причин прокрастинації є важливим для глибшого розуміння цієї поведінкової звички та її впливу на ефективність і благополуччя людини. Багато сучасних дослідників приділяють увагу виявленню та класифікації цих причин, щоб допомогти людям подолати схильність до відтерміновування виконання завдань.

Дж. Феррарі виділяє кілька факторів, що вказують на схильність людини до прокрастинації. По-перше, це погана зосередженість. Люди з низьким рівнем концентрації уваги часто легко відволікаються, що заважає їм ефективно виконувати завдання, постійно перериваючи процес роботи. По-друге, це схильність до імпульсивності. Імпульсивні особистості, як правило, мають труднощі з управлінням завданнями, що потребують планування, оскільки вони схильні до швидкої зміни рішень і не завжди здатні втримати увагу на завданні до його завершення. По-третє, це складність у подоланні розриву між наміром і дією. Такий фактор виявляється у несвідомій схильності до пошуку легких і швидких справ, що дозволяє відтермінувати виконання

більш складних і значущих завдань на пізніший час. По-четверте, це орієнтація на пошук емоцій і відчуттів. Люди, які прагнуть отримати нові відчуття, часто уникають монотонних справ, бо вони не забезпечують необхідного емоційного стимулу, що призводить до постійного відкладання таких справ [54, 55].

О. О. Лоза, слідом за Дж. Перрі виділяє дві основні причини, що сприяють розвитку прокрастинації у особистості. По-перше, це перфекціонізм: прагнучи виконати усі завдання бездоганно, людина усвідомлює, що для цього потрібні значні зусилля, а це часто призводить до виконання спочатку більш легких завдань. Другою причиною є властива прокрастинаторам особливість робити все в останній момент, мобілізуючи для цього всі свої сили. Результат, зазвичай, виявляється достатнім, хоча і не найкращим, для задоволення як автора роботи, так і можливого замовника, створюючи позитивне підкріплення для формування звички відкладати справи до крайнього строку [28].

Дослідник Т. Квек виділяє низку причин прокрастинації, які потребують більш глибокого аналізу. 1. Дезорганізація. Взаємозв'язок між дезорганізацією та прокрастинацією, на думку автора, можна простежити через чотири ключові аспекти. Насамперед, прокрастинатори часто не розрізняють термінові справи та завдання з високим пріоритетом. Вони надають перевагу "комфортним" завданням – легким, приємним або цікавим, – тому у них пріоритет визначається радше рівнем задоволення від справи, ніж її невідкладністю. У результаті накопичуються менш приємні справи, що призводить до хаосу, оскільки прокрастинатору доводиться перемикатися між новими задачами та нагальними, що були відкладені.

Плутанина у виборі завдань, які вчений умовно розподіляє на три групи (термінові/пріоритетні, нетермінові/пріоритетні, термінові/непріоритетні), створює ситуацію, коли прокрастинатор стає залежним від "тиранії термінових справ" і не може правильно розподілити свої зусилля. Парадоксальним при цьому виступає той факт, що для того, щоб зменшити

стрес, викликаний усвідомленням невідворотності дедлайнів, прокрастинатор починає працювати над тими завданнями, які для нього не є ані важливими, ані терміновими [66].

Другим важливим фактором виступають труднощі прокрастинаторів із утриманням уваги, концентрацією та довільним переключенням уваги. Часто їм доводиться прикладати значні зусилля для того, щоб залишатися зосередженими на неприємному, але необхідному, завданні і не відволікатися на більш привабливі альтернативи.

Третім фактором автор називає природній процес забування. Прокрастинатори часто накопичують велику кількість завдань, що призводить до плутанини та забування про справи, які необхідно зробити. Навіть із різноманітними щоденниками, органайзерами та записниками, які мали б допомогти організувати завдання, вони не завжди можуть структурувати свої справи належним чином.

Четвертим чинником у цьому переліку є відсутність навичок систематизації. Прокрастинатори, як правило, вважають, що багато завдань пов'язані між собою, тому намагаються виконувати їх паралельно. Водночас вони не усвідомлюють, що доцільніше розбити справи на певні складові та виконувати їх поступово, що дозволить підвищити продуктивність їхнього виконання [66].

2. Страх. Т. Квек наголошує, що прокрастинація, зумовлена страхом, часто проявляється у прагненні уникати завдань або відкладати їх настільки, що навіть термін дедлайн проходить. Через взаємозв'язок між завданнями їх кількість зростає, що створює у прокрастинатора відчуття пригніченості та пасивності, адже він усвідомлює, якого обсягу роботи це потребуватиме. На думку Т. Квека, внутрішня боротьба зі страхом, зазвичай, проявляється у двох видах конфліктів: раціонального з ірраціональним ("я розумію, що це необхідно зробити, але чому я не можу просто почати?") і дисципліни з відчуттям дискомфорту ("я планував це виконати, але, коли настав час, у мене для цього не було бажання"). Прокрастинатор зіштовхується із труднощами,

оскільки він спрямовує боротьбу на логіку чи дисципліну, а не на подолання страхів, які стоять за цими труднощами.

3. Перфекціонізм. Прокрастинатор часто береться за будь- яке завдання з ентузіазмом, але з часом втрачає мотивацію через роздратування та втому, спричинені відсутністю навичок систематизації. А це, у свою чергу, призводить до незавершення справи. Також прокрастинатор може відкладати початок роботи, оскільки боїться зробити її недостатньо добре і вважає, що краще не починати зовсім, ніж виконати щось неідеально.

4. Прокрастинація як ознака більш серйознішого психічного порушення. У деяких випадках прокрастинація є симптомом психічних станів, таких як клінічна депресія, обсесивно-компульсивний розлад, синдром дефіциту уваги з гіперактивністю (СДУГ) або інших психологічних проблем [66].

Дослідник П. Стіл та інші вчені вважають, що основна причина прокрастинації пов'язана з природними особливостями особистості. На основі досліджень у галузі нейробіології та фізіології було встановлено, що прокрастинатори мають знижену активність або певні порушення у префронтальній корі мозку, зокрема в лімбічній системі. Через ці особливості особистість не здатна повністю ігнорувати відволікаючі фактори, що перешкоджають виконанню завдань. Це призводить до зниження концентрації та стійкості уваги, що, у свою чергу, підвищує схильність до прокрастинації. Прихильники психофізіологічного підходу також вказують на зв'язок між прокрастинацією та імпульсивністю, яка також контролюється лімбічною системою [72]. Проте українські дослідники О. В. Журавльова та О. А. Журавльов зауважують, що такий підхід є певною мірою обмеженим, оскільки не враховує того факту, що прокрастинація у деяких людей проявляється лише в окремих сферах їхнього життя [16].

Українська дослідниця М. С. Дворник визначає кілька ключових причин, які, на її думку, сприяють виникненню прокрастинації. До них належать: 1) занижена оцінка власної готовності до роботи; 2) страх перед невдачею або, навпаки, перед успіхом; 3) низький рівень інтересу до завдання;

4) нестача сумлінності та слабка схильність до планування; 5) орієнтація на зовнішню соціальну винагороду; 6) труднощі із зосередженням на поставленій задачі [11]

Поруч із цим сучасні дослідниці Д. Євдокимова та В. Качарова вважають, що прокрастинація може бути зумовлена такими факторами як:

• небажання планувати свій час або відсутність навички тайм-менеджменту;

• страх зробити помилку, що посилюється перфекціонізмом;

• брак мотивації або її відсутність;

• негативні емоції, що виникають під час роботи, включаючи неприязнь або зовнішній тиск;

• небажання нести відповідальність за результат;

• суворі часові обмеження, які, вочевидь, можуть призводити до появи стресу [17].

К. В. Дубініна також виділяє кілька основних груп причин, що сприяють виникненню прокрастинації:

1. Соціально-психологічні фактори – серед них: недостатня кількість живого спілкування на користь віртуального, зовнішні відволікаючі обставини, спротив зовнішньому контролю, проблеми в сім'ї та авторитарність батьків.

2. Психологічні чинники – сюди належать відсутність мотивації, зокрема до навчання; перфекціонізм, страх перед майбутнім або невдачами; неспроможність самоорганізуватися; тривожність, низька самооцінка, лінощі, слабка воля, схильність нехтувати власними інтересами, самовпевненість, безпорадність, а також неправильні переконання та прагнення до підвищення рівня напруги.

3. Психофізіологічні причини – такі як фізичне здоров'я, втома, особливості темпераменту, нейротизм, імпульсивність і загальне зниження життєвого тонусу.

4. Педагогічні аспекти – це недостатня підтримка, брак консультацій і

керівництва з боку викладачів, що також може сприяти прокрастинації [13, с. 34].

З іншого боку, О. О. Гліченко виділяє більше ключових причин, які можуть призводити до прокрастинації:

1. Часові фактори – відсутність чітких дедлайнів і обмежений час для виконання завдань можуть сприяти відкладанню роботи.

2. Ресурсні причини – знижена компетентність або поганий стан здоров'я можуть обмежувати можливості ефективно виконувати завдання.

3. Психофізіологічні особливості – такі як темперамент і нейротизм, які впливають на схильність до відкладання.

4. Емоційні чинники – тривожність, страх і емоційне вигорання також можуть впливати на здатність виконувати завдання вчасно.

5. Мотиваційні аспекти – відсутність внутрішньої мотивації або ж ситуативна мотивація можуть знижувати бажання взятися за роботу.

6. Поведінкові причини – нестача самодисципліни, що ускладнює дотримання планів і виконання завдань у визначений термін [8, с. 81].

Окремої уваги заслуговують на причини академічної прокрастинації. Серед них дослідниця О. В. Грабчак виявила такі фактори: проблеми у мотиваційно-вольовій сфері, зокрема нестача внутрішньої мотивації для виконання завдань, заданих ззовні; недостатньо розвинена вольова регуляція поведінки; складнощі з вибором завдань у процесі «боротьби мотивів», коли віддається перевага бажаному, а не необхідному; тривожність щодо майбутнього; значний вплив стресових ситуацій; схильність до перфекціонізму; порушення ціннісних орієнтацій; слабкі комунікативні зв'язки та перевага віртуального спілкування над реальним [9, с. 34].

С. А. Наход у своєму дослідженні визначила низку особистісних характеристик, які впливають на схильність фахівців до прокрастинації. До основних вчена віднесла наступні: рішучість, обов'язковість, контроль, скромність і тривожність. У ході власних досліджень нею було виявлено, що професіонали з високим рівнем прокрастинації частіше проявляють

нерішучість, ухиляються від відповідальності, мають низький рівень обов’язковості та схильність «плисти за течією», уникаючи контролю над ситуацією. Водночас для них характерною є підвищена тривожність, навіть у звичайних робочих обставинах та значний рівень скромності.

На думку вченої, прокрастинація має сильний зв'язок із негативним ставленням до особливостей своєї професійної діяльності та високим рівнем професійного стресу. Прокрастинатори частіше сприймають свої завдання як недостатньо значущі для загального успіху. Згідно з результатами дослідження, спеціалісти, які відчувають невдоволення змістом своїх робочих обов'язків, характером зворотного зв’язку, справедливістю системи винагород та атмосферою в колективі, частіше схильні до прокрастинації. Крім того, низький рівень саморегуляції було визначено як предиктор прокрастинації серед працівників соціономічних професій [32].

Таким чином, прокрастинація є складним феноменом, що впливає на різні сфери життя — від особистого розвитку до професійної діяльності. З огляду на її поширеність, дослідники приділяють значну увагу вивченню психологічних чинників, що можуть сприяти виникненню цієї поведінкової звички. Серед найчастіших причин прокрастинації відзначають внутрішні психологічні бар’єри, такі як страх невдачі, перфекціонізм, низька самооцінка та тривожність, а також особистісні характеристики, які ускладнюють управління часом і завданнями. Водночас соціальні та психофізіологічні аспекти, такі як відсутність підтримки та стан здоров’я, також можуть посилювати схильність до відкладання важливих справ. Розуміння цих факторів допомагає краще усвідомити природу прокрастинації та знайти ефективні шляхи для її подолання.

1.4. Особливості прокрастинації у працівників різних професій

Зосередження на професійно значущих індивідуально-особистісних рисах працівників різних професій може допомогти визначити предиктори

прокрастинації. Дослідження таких рис дозволяє виявити схильність до відкладання завдань, враховуючи специфічні вимоги до особистісних характеристик у кожній з професійних сфер.

Я. О. Язовіцька стверджує, що у сфері креативних професій, таких як дизайн, маркетинг чи літературна творчість, схильність до прокрастинації пояснюють підвищеним рівнем перфекціонізму, що є характерним для багатьох творчих особистостей. Дослідження доводять, що прагнення до ідеалу часто стає бар'єром для початку роботи, оскільки будь-які невідповідності стандартам можуть позбавити мотивації спеціаліста виконувати завдання ще на початковому етапі проєкту [44].

Крім того, фахівці творчих професій стикаються з проблемою відсутності стабільного графіку, що зазвичай впливає на здатність самоорганізуватися та завершувати проєкти вчасно. Як стверджує В. Кнаус, розпорошеність уваги на численні завдання у процесі пошуку натхнення також може сприяти прокрастинації. Оскільки такі фахівці часто перемикаються між проектами, втрачаючи фокус на основному завданні [62].

У той час, як у креативних сферах головним тригером прокрастинації є прагнення до досконалості, працівники рятувальних служб стикаються з іншими психологічними бар'єрами. На думку Л.В. Євглевської та Т.В. Селюкової, робота в умовах постійного стресу, властива для спеціалістів рятувальних професій, сприяє виникненню емоційного вигорання, яке може стати передумовою для відкладання неактуальних завдань [18]. Також І. М. Ушакова вазначає, що працівники ДСНС, поліції та медики швидкої допомоги часто уникають рутинних завдань, зосереджуючись на термінових справах, адже високий рівень стресу робить їх менш схильними до самостійного прийняття рішень [40]. Згідно з дослідженням Т. С. Вайди, у рятувальників також спостерігається певна залежність від чітких інструкцій і протоколів, що посилює прокрастинацію, коли відсутні конкретні вказівки щодо дій [7].

Фахівці ІТ-сфери мають інші проблеми, які, як зазначає Н. С. Петренко, виникають через високі стандарти якості у розробці та низьку мотивацію при

роботі з рутинними завданнями. Перфекціонізм також відіграє значну роль у схильності до прокрастинації, адже програмісти, як правило, намагаються досягти максимальної точності, що може спонукати їх відкладати завдання, побоюючись недосконалих результатів. Деякі ІТ-фахівці, особливо фрілансери, можуть також відчувати нестачу підтримки з боку команди, що є важливим чинником для зниження прокрастинації в умовах виконання завдань на великих проєктах [34]. Як зазначає В. К. Ферлій, для ІТ-фахівців багатозадачність є звичною, що часто призводить до перевантаження і, як наслідок, зниження продуктивності [41].

Схильність до прокрастинації у сфері торгівлі має свої унікальні риси, що відрізняє їх від працівників інших професій. Дослідження Н. С. Петренко показують, що працівники сфери роздрібної торгівлі часто стикаються із тривалим емоційним виснаженням, яке пов’язане із постійною взаємодією з клієнтами [34]. На думку О. С. Шатілової, О. В. Полуніна, таке виснаження і стрес провокують прокрастинацію при виконанні завдань, які не мають негайної винагороди або заохочення з боку керівництва [43]. Крім того, на думку багатьох дослідників, зокрема О. І. Бабчинської, Г. І. Євтушенко, Л. Л. Калініченко, А. В. Холодницької, в умовах торгівлі спостерігається тенденція до зниження внутрішньої мотивації та відкладання справ, що не приносять миттєвого результату. Відсутність стабільного графіка також створює додаткові перешкоди для організованості, що в цілому знижує ефективність і призводить до відкладання завдань [3, 19, 21, 42].

І. Е. Артеменко, В. Дуб, Л. І. Котляр вказують, що фахівці соціономічного типу професій володіють особливими індивідуально-психологічними характеристиками та формуються під впливом певних соціальних умов, специфічних для кожної спеціальності [1, 12, 25, 26]. Соціономічні професії − це такі професії, які спрямовані на вирішення проблем, пов’язаних із соціальними відносинами у суспільстві. До таких можна віднести професії педагога, психолога, журналіста, соціального педагога, політолога, юриста тощо.

Сучасна дослідниця С. А. Наход приділила значну увагу цьому питанню. Вчена стверджує, що до спільних характеристик фахівців соціономічних професій належать:

- Суспільна спрямованість діяльності. Основною рисою є орієнтація на досягнення суспільно значущих цілей та ідеалів, таких як добробут, покращення якості життя, розвиток здоров'я, а також забезпечення ефективного функціонування індивідів та соціальних груп. Діяльність таких фахівців орієнтована на вирішення суспільних проблем, у тому числі сприяння соціалізації через повну інтеграцію особистості у суспільні відносини. Цей процес включає у себе формування соціальних цінностей, навичок, знань, а також розвиток природних особливостей та талантів кожної людини.

- Цілеспрямованість і структурованість зв'язків. Міжособистісні зв'язки в діяльності фахівців цієї сфери є результатом досягнення конкретних цілей, що мають особливу значущість для кожної із залучених сторін. Спрямованість кожної зі сторін на певний результат обумовлює характер їхньої взаємодії, адже саме цілі визначають зміст і структуру зв'язків між учасниками професійної діяльності.

- Просоціальна активність. Особистість фахівця соціономічного профілю, як правило, проявляє активну зацікавленість у допомозі іншим, сприянні розвитку суспільства та вирішенні соціальних проблем. Ця активність може виникати ще у повсякденному житті, але поступово перетворюється на професійну діяльність під впливом мотивів, що ґрунтуються на просоціальній поведінці. Такий фахівець, окрім власних інтересів, керується також прагненням зробити внесок у суспільне благо.

- Соціальний характер взаємодії. Специфіка соціономічних професій полягає в тому, що взаємодія між фахівцем та іншими учасниками процесу (індивідами чи соціальними групами) завжди має соціальний характер, адже вона будується на стосунках, що відображають відмінності у статусах та соціальних ролях. Незалежно від сфери діяльності, будь-яка взаємодія у таких

професіях характеризується тісними зв'язками між індивідами, які відрізняються своїм статусом, функціями та ролями в суспільстві [32].

В ході проведення власного емпіричного дослідження С. А. Наход було виокремлено особистісні характеристики фахівців, що впливають на рівень вираженості прокрастинаці. Серед них вчена визначила «обов'язковість, рішучість, контроль, скромність, тривожність. Встановлено, що негативне сприйняття особливостей професійної діяльності, високий рівень переживання професійного стресу впливають на рівень вираженості прокрастинації. Предиктором прокрастинації також визначено низьку саморегуляцію, причому схильність до відтермінування пов'язана зі всіма функціональними компонентами, що забезпечують ефективність діяльності. Виявлено також, що зв'язок прокрастинації та перфекціонізму фахівців соціономічних професій має сталий характер» [32, с.71].

Підсумовуючи, О. Пришляк вказує, що специфіка соціономічних професій вимагає від фахівців не лише професійних навичок, а й певного рівня соціальної свідомості, відповідальності перед суспільством і вміння гармонійно інтегрувати власну діяльність у широкий соціальний контекст. Це поєднання індивідуально-психологічних особливостей та цінностей дозволяє таким спеціалістам ефективно виконувати свої обов'язки й сприяти розвитку суспільства загалом [67].

Таким чином, різноманітні індивідуально-особистісні риси та особливості професійного середовища сприяють прокрастинації в різних професійних сферах. Від перфекціонізму та емоційної чутливості в креативних професіях до стресу та залежності від протоколів у рятувальних службах, від високих стандартів у ІТ-сфері до стресового середовища торгівлі – ці фактори підкреслюють необхідність комплексного підходу до подолання прокрастинації з урахуванням специфіки кожної професії.

РОЗДІЛ ІІ. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ

2.1. Характеристика вибірки та опис методик емпіричного дослідження

Для дослідження нами було обрано чотири категорії працівників сфери торгівлі, які виконують різні за характером завдання та мають різний рівень психологічного і комунікаційного навантаження. Кожна категорія представлена працівниками, що займають типові для сфери ролі:

1. Продавці-консультанти: Працівники, що взаємодіють із клієнтами, допомагаючи їм з вибором товарів. Основні навантаження пов'язані з високою частотою комунікацій, емоційними вимогами та необхідністю адаптуватися до різних типів клієнтів.

2. Працівники каси: Виконують розрахункові операції, обслуговують клієнтів на касі. Робота одноманітна, з чіткими часовими рамками та високою відповідальністю за точність виконання завдань.

3. Складські працівники (логістика): Займаються прийомом, сортуванням і підготовкою товару до продажу або відправлення. Психологічне навантаження середнє, але робота вимагає фізичної витривалості та уважності до деталей.

4. Менеджери з продажів: Відповідають за планування та виконання цільових показників продажів, часто звітують перед керівництвом. Робота супроводжується високим рівнем стресу, потребою в плануванні часу та досягненні результатів.

Плануючи дослідження, ми виходили з припущення, що така вибірка охоплює різноманітні робочі ролі, що дозволить дослідити особливості прокрастинації відповідно до типу психологічного навантаження, з яким стикаються працівники в різних позиціях у сфері торгівлі (рис. 2.1.).

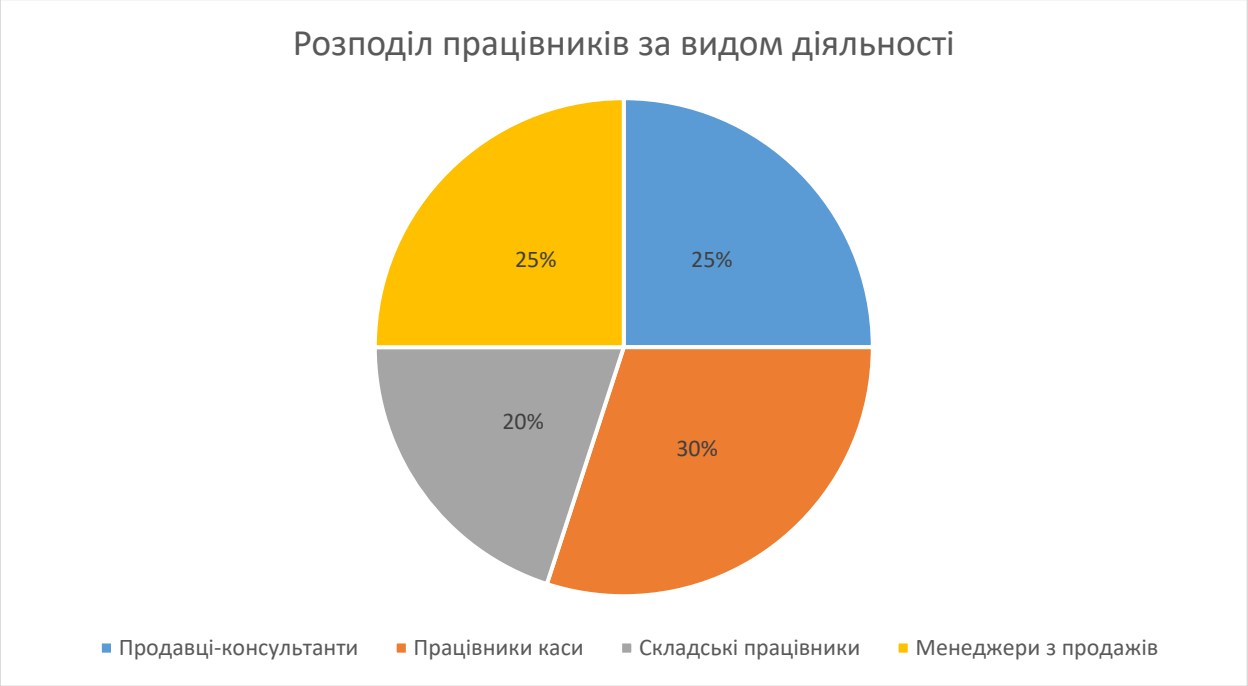


Рис. 2.1. Розподіл працівників (у%) сфери торгівлі за видом діяльності

Ми також охопили працівників за різним стажем роботи на посаді. Оскільки дослідження прокрастинації у працівників з різним стажем може допомогти виявити, яким чином досвід та адаптація до професійних вимог відображаються на схильності до прокрастинації.

У дослідженні прийняли участь:

- Працівники із мінімальним стажем (менше 1 року на посаді)
- Працівники із середнім стажем (1–5 років)
- Працівники із тривалим стажем (понад 5 років)

Розподіл досліджуваних працівників сфери торгівлі в залежності від стажу зображений на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Розподіл працівників (у%) сфери торгівлі за стажем роботи на посаді.

Дослідження проводилось на базі ТОВ «ДІСІ ЛІНК СХІД» міста Харків протягом червня –серпня 2024 року. Загальна кількість досліджуваних - 60 осіб.

Для виконання поставлених завдань нами були використані наступні психодіагностичні методики.

1. Опитувальник «Шкала загальної прокрастинації» Б. Такман в адаптації Т. Крюкової [23]

Опитувальник дозволяє визначати рівень вираженості прокрастинації в повсякденному житті, а також у прийнятті рішень. Коротка форма методики складається з 16 тверджень, кожне з яких оцінюється за 5-бальною шкалою.

За підрахунком балів визначаються три рівні схильності до прокрастинації.

- 55-64 балів – висока схильність до прокрастинації;
- 48-54 балів – середня схильність до прокрастинації;
- 35-47 балів – низька схильність до прокрастинації.

2. Тест «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (в адаптації Т. Юдєєвої) [23]

Методика «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (General Procrastination Scale - GPS), в адаптації Т.Ю. Юдєєвої, дозволяє визначати рівень вираженості прокрастинації в повсякденному житті. Вона складається з 20 тверджень, що стосуються відкладання справ «на потім» в різних обставинах. К. Лей визначає прокрастинацію як добровільне, ірраціональне відкладання намічених дій, незважаючи на можливий майбутній негативний ефект для особистості. Тобто, прокрастинація розглядається автором як диспозиційна, стійка риса особистості.

Досліджуваному пропонується оцінити кожне твердження по 5-бальній шкалі. Ключ до тесту передбачає підрахування суми балів прямих та обернених тверджень.

За підрахунком балів визначаються три рівні прояву прокрастинації:

- до 45 балів – низький рівень прояву прокрастинації;
- 45 – 74 балів – середній рівень прояву прокрастинації;
- 75 – 100 балів – високий рівень прояву прокрастинації.

3. Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової [23]

Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» дозволяє визначити характеристики прокрастинації за трьома шкалами («Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм», «Тривожність») та загальний рівень прокрастинації.

Опитувальник складається з 15 тверджень, які оцінюються за 3х бальною шкалою.

Шкали прокрастинації передбачають три рівні вираженості: низький, середній та високий

Назва шкали	Рівні вираженості шкал		
	Низький	Середній	Високий
«Мотиваційна недостатність»	0-3 бали	4-6 балів	7-10 балів
«Перфекціонізм»	0-3 бали	4-6 балів	7-10 балів
«Тривожність»	0-3 бали	4-6 балів	7-10 балів
«Загальна прокрастинація»	0-5 балів	6-14 балів	15- 30 балів

4.Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник [11]

Опитувальник створювався на основі теоретичного аналізу проблеми походження відтермінування і вихідним пунктом було припущення про те, що час від часу будь-яка особистість може демонструвати ознаки прокрастинації. Анкету розроблено в межах дисертаційного дослідження «Соціально-психологічні практики відтермінування в конструюванні особистістю власного майбутнього» М. С. Дворник.

Остаточний варіант розробленої анкети містить 41 твердження, які нерівномірно розподілені за основними чинниками відтермінування: «Недооцінка готовності до виконання завдання», «Страх відповідальності», «Знижений рівень зацікавленості», «Орієнтація на соціальну винагороду», «Педантичні схильності».

Результати можна оцінювати за груповими нормами (підрахунок стандартного відхилення, визначення нормального розподілу) та процедурою факторного аналізу. Також можна орієнтуватися на отримані бали за кожною шкалою.

Шкала анкети	Пункти	Інтерпретація отриманих результатів
Недооцінка готовності до	3, 6, 11, 12, 13, 21, 23, 26, 28,	Високі показники (максимально 70 балів) досліджуваних за комплексом

виконання завдання	29, 30, 32, 34, 40	питань, що належать до цього фактору, інтерпретуються як схильність до відтермінування через оцінку завдань як складних, тривалих, неважливих; через особистісну нестабільність, необхідність підтримки або контролю, недооцінку часу та власних ресурсів для виконання справи.
Подолання страху відповідальності	17, 18, 19, 36, 38, 39	Високий рівень (максимально 30) за цим фактором свідчить про тривожну поведінку уникнення важливих, складних, незнайомих завдань, що супроводжується пошуком специфічного стану для їх виконання.
Знижений рівень зацікавленості	5, 7, 8, 22, 33, 37	Високі показники (максимально 30) за цим фактором демонструють загальну незацікавленість досліджуваних щодо справ, які потребують виконання.
Орієнтація на соціальну винагороду	10, 14, 16, 24, 25, 27, 31	Досліджуваним з високими показниками (максимально 35) за цим фактором властиве бажання отримати зиск від виконання завдань, а також соціальне схвалення.
Схильність до педантизму	1, 2, 4, 9, 15, 20, 35, 41	Високі показники (максимально 40) за цим фактором свідчать про те, що досліджувані відкладають свої справи через особистісну нерішучість,

		неквапливість, схильність до внормованості.

2.2. Аналіз результатів дослідження прокрастинації працівників сфери торгівлі в залежності від виду діяльності

За опитувальником «Шкала загальної прокрастинації» Б. Такман в адаптації Т. Крюкової нами були виявлені результати, які дозволили визначити рівні схильності до прокрастинації (у%) у працівників сфери торгівлі.

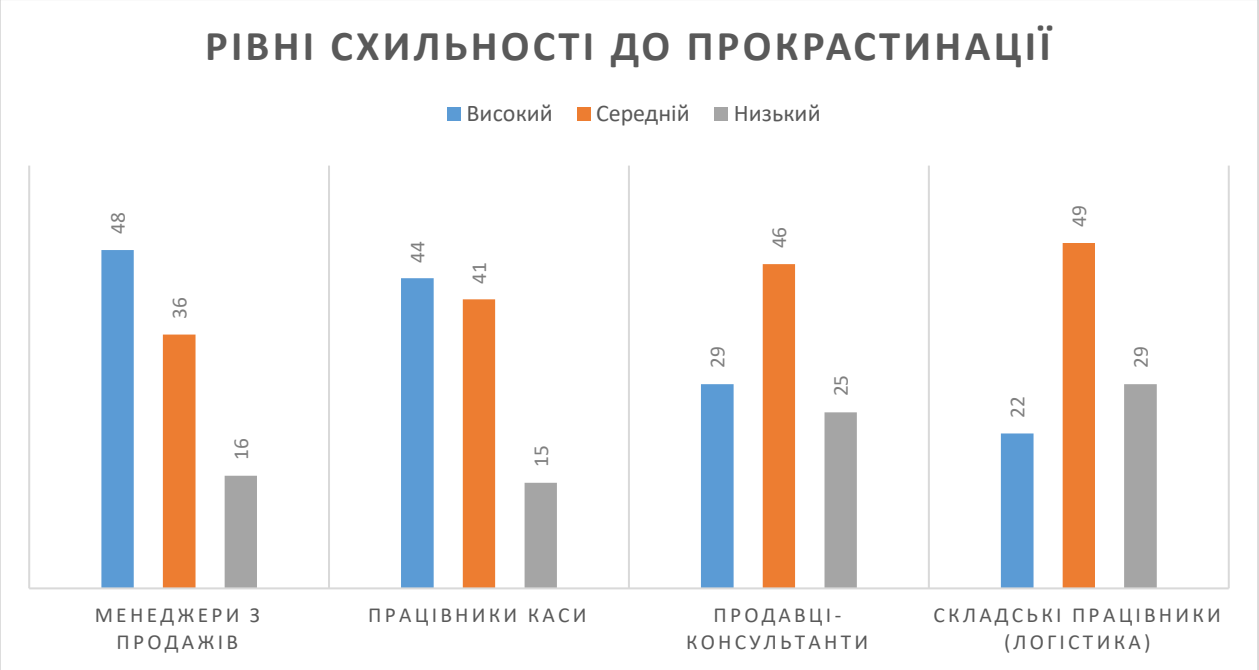


Рис. 2.3. Співвідношення рівнів схильності до прокрастинації (у%) у працівників сфери торгівлі за опитувальником «Шкала загальної прокрастинації» (Б. Такман в адаптації Т. Крюкової)

Як видно з рис. 2.3., менеджери з продажів демонструють найвищу схильність до прокрастинації серед усіх розглянутих груп, що є наслідком їхньої професійної специфіки. Висока схильність до прокрастинації спостерігається у 48% з них, середня – у 36%, а низька – лише у 16%. Однією

з головних причин цього є висока відповідальність за досягнення фінансових показників та потреба самостійно організовувати власний робочий графік. Можливо, складність таких завдань часто змушує менеджерів відкладати роботу через страх невдачі або перфекціонізм. Високий рівень стресу й непередбачуваність ринку підвищують ризик прокрастинації як механізму психологічного самозахисту.

Працівники каси, з іншого боку, мають схожу ситуацію з прокрастинацією, але, на нашу думку, за іншими причинними зв'язками. У цій групі високий рівень схильності до прокрастинації спостерігається у 44% працівників, середній – у 41%, а низький – у 15%. Ця категорія часто стикається з монотонністю роботи, яка з часом може знижувати мотивацію та провокувати відкладання завдань. Постійний контакт із клієнтами, супроводжуваний потенційними конфліктами, створює додаткове емоційне навантаження. Тривала втома та страх помилки під час взаємодії з людьми сприяють розвитку прокрастинаційної поведінки як способу уникнути емоційного дискомфорту.

Продавці-консультанти мають менш виражену тенденцію до прокрастинації: 29% з них демонструють високий рівень схильності, 46% – середній, а 25% – низький. Такі результати не були очікувані нами, оскільки їхня робота характеризується великою кількістю міжособистісної взаємодії та потребою відповідати на запити клієнтів у реальному часі. Однак емоційне виснаження від постійного спілкування може призводити до відкладання завдань, особливо тих, що вимагають підвищеної концентрації або додаткових зусиль. Крім того, відсутність чіткої структури та залежність від настрою клієнтів впливають на їхню продуктивність, підштовхуючи до коротких пауз і прокрастинації як способу психологічної перезарядки.

Складські працівники (логістика) мають найнижчий рівень схильності до прокрастинації серед усіх розглянутих груп: 22% мають високу схильність, 49% – середню, а 29% – низьку. Це пояснюється природою їхньої роботи, яка потребує фізичної активності та має чітко структуровані завдання. Відсутність

постійного емоційного навантаження та мінімальні соціальні контакти створюють умови, в яких прокрастинація стає менш імовірною. Чітке розуміння робочих обов'язків та фізична зайнятість сприяють тому, що працівники не мають часу або бажання відкладати роботу.

Тест «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (в адаптації Т. Юдєєвої) також дозволив нам визначити три рівні прояву прокрастинації (рис. 2.4.)

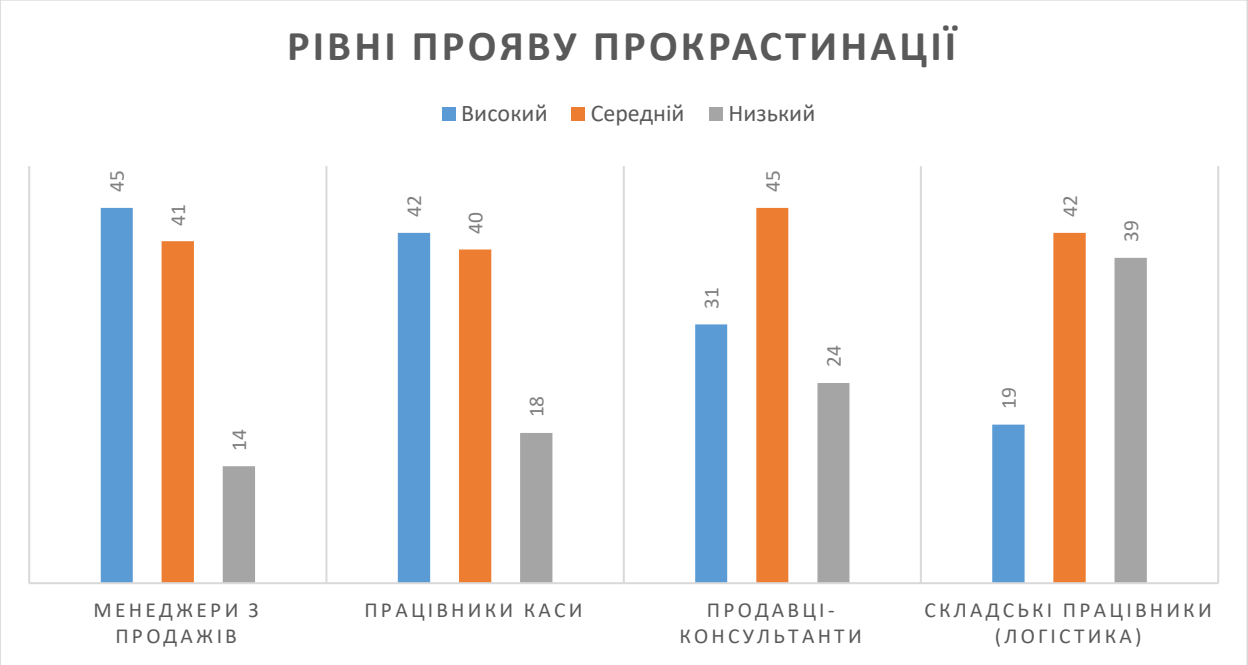


Рис. 2.4. Співвідношення рівнів прояву прокрастинації (у%) у працівників сфери торгівлі за тестом «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей в адаптації Т. Юдєєвої

Результати тесту «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей в адаптації Т. Юдєєвої дозволили побачити, як різні групи працівників торгівлі проявляють прокрастинацію в своїй роботі. Хоча загальні тенденції підтвердили попередні спостереження, отримані результати дещо відрізняються, додаючи глибини до аналізу.

Менеджери з продажів знову продемонструвати високий рівень прояву прокрастинації. За цим тестом, 45% з них виявили високий рівень, що

збігається з попередніми висновками про стрес, якого вони зазнають через високі цільові показники та необхідність самостійного планування часу. 41% мали середній рівень, а лише 14% – низький, що підкреслює їхню боротьбу з відкладанням справ, викликану тиском досягнень та страхом помилок.

Працівники каси, які стикаються з одноманітною роботою і постійними стресовими ситуаціями, також мали високий рівень прояву прокрастинації у 42% випадків. Це схоже на попередні висновки, але тепер підкріплено додатковими показниками про те, як монотонність і емоційна втома сприяють відкладанню справ. Середній рівень був зафіксований у 40%, а низький — у 18%, що свідчить про постійну боротьбу із завданнями, які потребують значних емоційних зусиль.

Продавці-консультанти мали помірний рівень прояву прокрастинації. Високий рівень виявився у 31% з них, що трохи нижче, ніж у працівників каси чи менеджерів, але все ще значний через щоденний емоційний контакт із клієнтами. Середній рівень був у 45%, а низький — у 24%. Це вказує на те, що попри емоційне навантаження, вони мають більшу гнучкість у виконанні завдань, що частково знижує рівень прокрастинації.

Складські працівники (логістика) знову показали найнижчий рівень прояву прокрастинації. Лише 19% мали високий рівень прояву, тоді як середній рівень спостерігався у 42%, а низький — у 39%. Це пояснюється характером роботи, яка потребує чітких дій та фізичної активності, залишаючи менше можливостей для відкладання справ. Їхня діяльність, де завдання чітко визначені й зрозумілі, дозволяє зменшити ймовірність прокрастинації.

Підсумовуючи, можна констатувати, що високий рівень прояву прокрастинації характерний для професій, пов’язаних з емоційним та когнітивним навантаженням, тоді як чітко структуровані та фізично активні ролі мають значно нижчий рівень. Це ще раз підтверджує важливість психологічних факторів, таких як стрес, втома і перфекціонізм, у формуванні поведінки прокрастинації на робочому місці.

Для поглиблено аналізу особливостей прокрастинації у працівників торгівлі нами був використаний Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, який дозволив визначити характеристики прокрастинації за трьома шкалами («Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм», «Тривожність»), а також загальний рівень прокрастинації.

Табл. 2.1.

Результати за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» у менеджерів з продажу (у %)

Назва шкали	Рівні вираженості шкал		
	Високий	Середній	Низький
«Мотиваційна недостатність»	44	34	22
«Перфекціонізм»	49	32	19
«Тривожність»	41	37	22
«Загальна прокрастинація»	47	36	17

Як видно з табл. 2.1. , менеджери з продажів показують високий рівень прояву прокрастинації, особливо через перфекціонізм (49%) і мотиваційну недостатність (44%). Це підтверджує, що вони часто відчувають труднощі з мотивацією через високі вимоги до роботи та відповідальність. Тривожність також займає значне місце (41%), що пояснюється постійним тиском і непередбачуваністю результатів їхньої роботи. Загальний рівень прокрастинації залишається високим, що свідчить про часті випадки відкладання завдань через внутрішні конфлікти та страх помилок.

Табл. 2.2.

Результати за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» у працівників каси (у %)

Назва шкали	Рівні вираженості шкал		
	Високий	Середній	Низький
«Мотиваційна недостатність»	42	37	21
«Перфекціонізм»	34	41	25
«Тривожність»	45	35	20
«Загальна прокрастинація»	43	39	18

Як видно з табл. 2.2. , у працівників каси високий рівень прокрастинації зумовлений тривожністю (45%) та мотиваційною недостатністю (42%). Одноманітність роботи та постійний контакт з клієнтами створюють емоційне навантаження, що сприяє прокрастинації. Перфекціонізм менш виражений (34%), але все ще є значущим фактором, особливо через страх зробити помилку під час обслуговування. Загальний високий рівень прокрастинації (43%) підкреслює проблеми з відкладанням завдань через втому та стрес.

Табл. 2.3.

Результати за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» у продавців-консультантів каси (у %)

Назва шкали	Рівні вираженості шкал		
	Високий	Середній	Низький
«Мотиваційна недостатність»	31	48	21
«Перфекціонізм»	39	43	18

«Тривожність»	33	44	23
«Загальна прокрастинація»	32	46	22

Продавці-консультанти мають більш помірний рівень прокрастинації. Хоча високий рівень мотиваційної недостатності (31%) та перфекціонізму (39%) свідчать про схильність до відкладання завдань, ці показники все ж нижчі, ніж у менеджерів з продажів та працівників каси. Тривожність (33%) підтверджує періодичні труднощі через емоційне виснаження від роботи з клієнтами. Загальний рівень прокрастинації в 32% вказує на дещо кращу здатність контролювати поведінку, але все ж таки з ризиком відкладання під час стресових ситуацій.

Табл. 2.4.

Результати за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» у складських працівники (логістика) (у %)

Назва шкали	Рівні вираженості шкал		
	Високий	Середній	Низький
«Мотиваційна недостатність»	24	47	29
«Перфекціонізм»	27	45	28
«Тривожність»	23	48	29
«Загальна прокрастинація»	22	48	30

Як видно з табл. 2.4., складські працівники демонструють найнижчий рівень прояву прокрастинації. Хоча деякі з них мають високий рівень мотиваційної недостатності (24%) та перфекціонізму (27%), ці показники є значно нижчими, ніж у інших груп. Високий рівень тривожності в 23% підтверджує, що робота в логістиці менш емоційно напружена. Загальний

рівень прокрастинації в 22% підкреслює, що чітко структуровані завдання та фізична активність сприяють зниженню прокрастинації у цій групі.

Проведений аналіз за опитувальником М. Кисельової «Ступінь вираженості прокрастинації» підтверджує результати, отримані за попередніми методиками. Таким чином, менеджери з продажів та працівники каси є найбільш схильними до прокрастинації через високий рівень тривожності та мотиваційної недостатності. Поруч із цим продавці-консультанти мають помірний рівень прокрастинації, що може вказувати на існуючий баланс між емоційним навантаженням та продуктивністю. Складські працівники продемонстрували найнижчий рівень прокрастинації, що можна пояснити наявністю у них чітко структурованих завдань і відсутністю значного емоційного стресу.

Нами також була використана анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник, яка дозволила визначити наступні чинники відтермінування: «Недооцінка готовності до виконання завдання», «Страх відповідальності», «Знижений рівень зацікавленості», «Орієнтація на соціальну винагороду», «Педантичні схильності».

Як видно з рис. 2.5., аналіз показує, що менеджери з продажів та працівники каси мають найвищі бали за більшістю шкал, що свідчить про значні перешкоди у вигляді сумнівів у готовності, страху відповідальності та педантизму. Продавці-консультанти демонструють середні бали, вказуючи на дещо збалансовану мотивацію та відносну стійкість до прокрастинації. Складські працівники мають найнижчі бали за всіма шкалами, що свідчить про їхню мінімальну схильність до прокрастинації через чітко визначені завдання та меншу емоційну залученість.

Розглянемо детальніше отримані результати за кожною шкалою окремо.

За шкалою «Недооцінка готовності до виконання завдання» було виявлено, що менеджери з продажів мають найвищий середній бал (52/70), що вказує на їхню схильність до відтермінування завдань через оцінку цих завдань як складних і тривалих. Вони часто недооцінюють власні ресурси і

наявний час для виконання завдання, що призводить до потреби в додатковій підтримці та контролі. Працівники каси (49/70) також демонструють високий рівень, що свідчить про подібну схильність вважати завдання більш складними, ніж вони є насправді. Продавці-консультанти (44/70) мають середні показники, що вказує на часткове усвідомлення власних наявних ресурсів, оскільки періодично вони проявляють невпевненість у собі. Складські працівники (40/70) мають найнижчий рівень за цією шкалою, що демонструє їхню здатність реалістично оцінювати завдання та меншу потребу в зовнішньому контролі.

За шкалою «Подолання страху відповідальності» було визначено, що Менеджери з продажів показують високий показник (22/30), що свідчить про тривожну поведінку уникнення важливих чи незнайомих завдань. Вони часто відкладають роботу, шукаючи оптимальні умови для її виконання, що може бути пов’язано зі стресом від прийняття важливих рішень. Працівники каси (20/30) мають схожу ситуацію, оскільки бояться відповідальності за можливі помилки під час взаємодії з клієнтами. Продавці-консультанти (18/30) демонструють середній рівень страху відповідальності, що вказує на часткове уникнення складних завдань, але менше виражене, ніж у менеджерів та касирів. Складські працівники (15/30) мають найнижчий рівень за цією шкалою, що свідчить про меншу схильність уникати відповідальних завдань та більше впевненості у своїй роботі.

Аналіз результатів за шкалою «Знижений рівень зацікавленості» показав, що працівники каси показують найвищий середній бал (21/30), що свідчить про загальну незацікавленість у виконанні завдань через рутинний характер роботи. Менеджери з продажів (18/30) мають помірний рівень за цією шкалою, що вказує на періодичну втрату інтересу, особливо під час виконання тривалих та стресових завдань. Продавці-консультанти (17/30) показують ще нижчий рівень зацікавленості, хоча також можуть відчувати втому від постійної взаємодії з клієнтами. Складські працівники (15/30) мають

найнижчий рівень за цією шкалою, що свідчить про стабільну мотивацію завдяки чітким та практичним завданням.

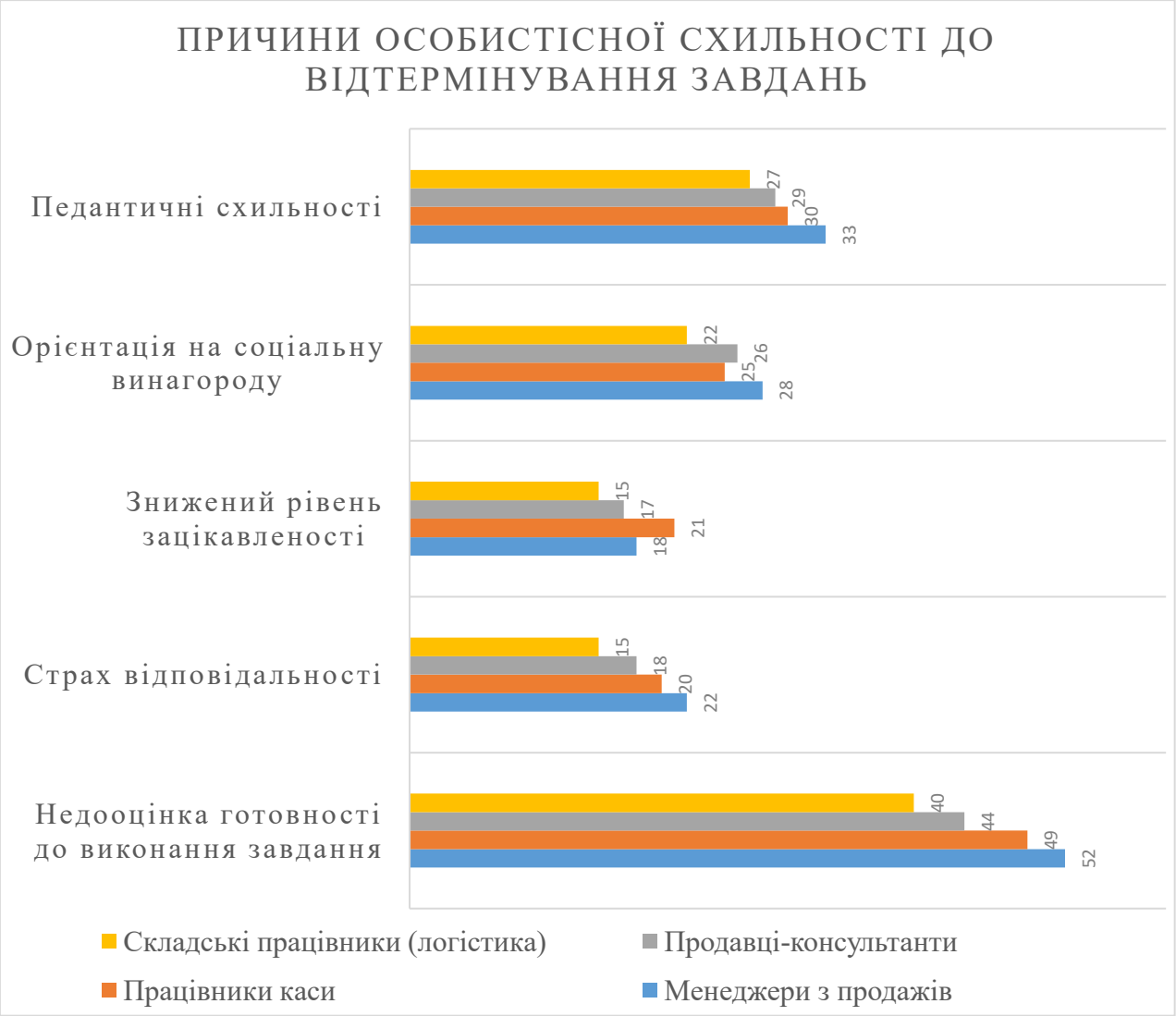


Рис. 2.5. Причини особистісної схильності до відтермінування завдань за методикою М. Дворник у працівників сфери торгівлі (у середніх балах)

За шкалою «Орієнтація на соціальну винагороду» було визначено, що найвищий середній бал мають менеджери з продажів (28/35), що вказує на їхнє бажання отримати соціальне схвалення та винагороду за свою роботу. Це може призводити до відкладання завдань, якщо очікується відсутність визнання чи похвали. Працівники каси (25/35) також орієнтовані на соціальне схвалення, особливо у взаємодії з клієнтами. При цьому продавці-консультанти (26/35) демонструють помірно високий рівень орієнтації на соціальну винагороду, що

підкреслює важливість їхнього взаємозв'язку з клієнтами та колегами. Складські працівники (22/35) мають найнижчий бал, що свідчить про більш незалежний підхід до роботи та меншу залежність від соціальної винагороди.

За шкалою «Схильність до педантизму» було визначено, що менеджери з продажів знову ж таки мають найвищий середній бал (33/40), що вказує на їхню нерішучість, неквапливість та схильність до відкладання завдань через бажання дотримуватися високих стандартів. Працівники каси (30/40) також продемонстрували значний рівень педантизму, оскільки часто намагаються уникнути помилок і прагнуть виконувати роботу якомога точніше. Продавці-консультанти (29/40) показали трохи нижчий рівень педантизму, що може вказувати на прагнення підтримувати стандарти, хоча із меншою напруженість стосовно цього. Складські працівники (27/40) продемонстрували найнижчий рівень за цією шкалою, що вказує на їхній більш практичний підхід до завдань без акценту на досконаліть та схильність до педантизму.

Таким чином, результати, отримані за методикою М. Дворник показали, що менеджери з продажів та працівники каси мають найбільші труднощі через високі бали за шкалами «Недооцінка готовності до виконання завдання», «Подолання страху відповідальності» та «Схильність до педантизму». Це може свідчить про те, що вони схильні відкладати завдання через оцінку їх як надмірно складних, а також через страх відповідальності. Можливо також через перфекціонізм. Продавці-консультанти при цьому демонструють середні бали, де основними причинами відкладання є прагнення до соціальної винагороди та періодична втрата інтересу до завдання, яке виконується. Складські працівники мають найнижчі бали за всіма шкалами, що, на нашу думку, вказує на їхню стабільність та меншу схильність до прокрастинації завдяки чітким, добре структурованим завданням та відсутності значного емоційного навантаження.

Отже, аналіз результатів проведених методик показав, що менеджери з продажів та працівники каси мають найвищий рівень прокрастинації, що

зумовлено високими показниками страху відповідальності, педантизму та недооцінкою власних можливостей. Продавці-консультанти при цьому демонструють помірний рівень прокрастинації, зумовлений залежністю від соціальної винагороди та періодичною втратою зацікавленості. Складські працівники мають найнижчий рівень прокрастинації завдяки чітким, структурованим завданням і меншому емоційному навантаженню. Загалом, найбільше прокрастинація виявляється у групах працівників із високим рівнем стресу та складними соціальними взаємодіями. Найменш схильні до відтермінування завдань працівники, які виконують фізично активну роботу, мають чіткі інструкції. А виконання їхніх завдань мінімально залежить від зовнішнього схвалення.

2.3. Порівняння особливостей прокрастинації працівників сфери торгівлі із різним трудовим стажем

Нами також було проведене дослідження особливостей працівників у сфері торгівлі в залежності від тривалості трудового стажу. А відповідно до мети та гіпотези нашого дослідження ми робили припущення, що це допоможе нам виявити, яким чином досвід та адаптація до професійних вимог відображаються на схильності до прокрастинації.

Усі респонденти були поділені нами на три категорії: працівники із мінімальним стажем (менше 1 року на посаді), працівники із середнім стажем (1–5 років), працівники із тривалим стажем (понад 5 років).

За опитувальником «Шкала загальної прокрастинації» Б. Такман в адаптації Т. Крюкової нами були виявлені результати, які дозволили визначити рівні схильності до прокрастинації (у%) у працівників сфери торгівлі в залежності від тривалості трудового стажу.

Як видно з рис. 2.6., результати дослідження відображають рівні прокрастинації серед працівників торгівлі залежно від тривалості трудового стажу та вказують на важливі особливості. Працівники із тривалим стажем (понад 5 років) демонструють найвищий рівень схильності до прокрастинації

(52%). Це, ймовірно, свідчить про накопичення емоційного та професійного вигорання, рутинність роботи та втрату новизни у завданнях. Вони часто відчувають, що все йде за замкненим колом, що призводить до зниження мотивації та бажання уникати додаткової відповідальності. З часом такі працівники можуть відчувати, що вже добре знайомі з усіма процесами, і ця надмірна впевненість, парадоксально, сприяє відтермінуванню виконання завдань.

Працівники із середнім стажем (1–5 років) також мають високий рівень прокрастинації (43%). Можемо це пояснити тим, що хоч вони вже і звикли до своїх обов'язків, рутинні завдання починають набувати буденності. Таким працівникам все важке буває підтримувати інтерес, адже на них лежить тиск стабільних результатів і відповідальності. Можна сказати, що з одного боку, у них вже зникла мотивація новачків, але з іншого - робота ще не стала настільки легкою, щоб не вимагати зусиль. Така ситуація може часто викликати відкладання завдань, особливо коли йдеться про важливі чи складні проекти.

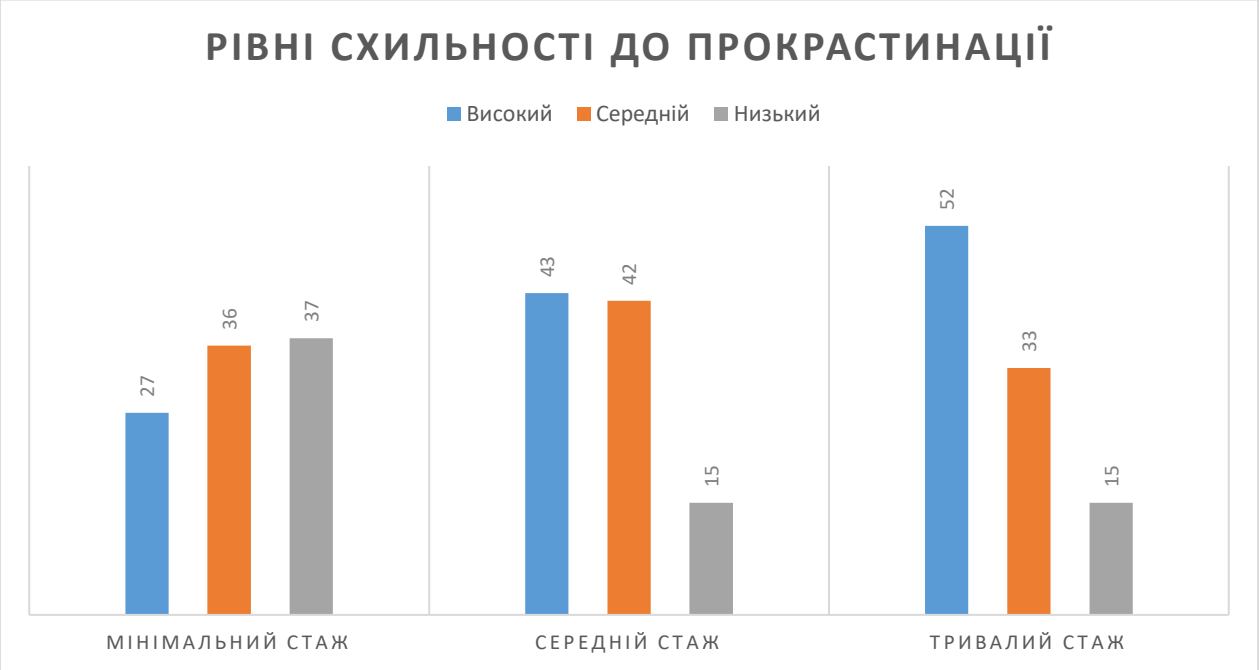


Рис. 2.6. Співвідношення рівнів схильності до прокрастинації (у%) у працівників сфери торгівлі за опитувальником «Шкала загальної прокрастинації» Б. Такман (в адаптації Т. Крюкової) в залежності від тривалості стажу на посаді

Новачки (менше 1 року стажу) показують найнижчий рівень прокрастинації (27%). Можемо пояснити це високою мотивацією та бажанням зарекомендувати себе, а також довести свою спроможність у новому колективі. Адже молоді фахівці часто працюють на межі своїх можливостей, щоб отримати позитивні відгуки. У цих працівників прокрастинація мінімальна, адже вони готові братися за будь-які завдання, навіть якщо це буде вимагати додаткових зусиль. Прагнення отримати схвалення та визнання стимулює їх до дій, навіть якщо відсутність досвіду викликає певні труднощі.

Проведений аналіз за опитувальником «Шкала загальної прокрастинації» Б. Такман (в адаптації Т. Крюкової) продемонстрував, що рівень прокрастинації може змінюватися з досвідом і найбільше до неї схильні працівники із тривалим досвідом роботи на посаді. При цьому мотивація та енергія новачків поступово згасають, що вказує на необхідність додаткової підтримки, особливо для працівників із тривалим стажем.

Для уточнення отриманих даних нами був також використаний тест «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (в адаптації Т. Юдєєвої), який також дозволив нам визначити рівні прояву прокрастинації у досліджуваних працівників торгової сфери (рис. 2.7.)

Як видно з рис. 2.7., отримані результати узгоджуються із результатами з попередньої методики. Працівники із мінімальним стажем (менше 1 року) мають найнижчий рівень прояву прокрастинації: лише 21% респондентів демонструють високий рівень прокрастинації, тоді як 35% мають середній, а 44% – низький рівень. Це вказує на те, що новачки зазвичай мають високий рівень мотивації та прагнуть адаптуватися до нових умов роботи.

У працівників із середнім стажем (1–5 років) спостерігається значно вищий рівень прокрастинації: 45% мають високий рівень, 43% – середній, і лише 12% – низький рівень. Це свідчить про поступове накопичення втоми та рутинності в їхній роботі. Втрата початкового ентузіазму та необхідність досягати стабільних результатів можуть викликати тривожність і страх перед

складними завданнями, що, своєю чергою, підвищує схильність до прокрастинації.

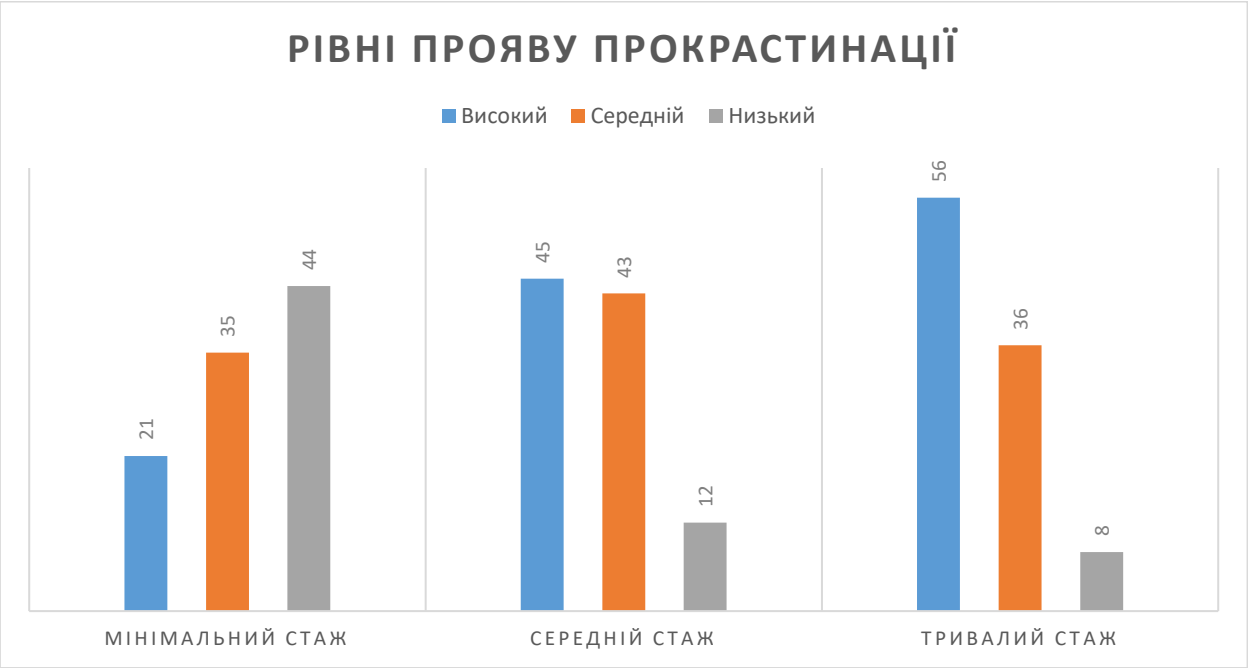


Рис. 2.7. Співвідношення рівнів прояву прокрастинації (у%) у працівників сфери торгівлі за тестом «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей в адаптації Т. Юдєєвої в залежності від тривалості стажу на посаді

Найвищий рівень прокрастинації демонструють працівники із тривалим стажем (понад 5 років): 56% мають високий рівень прокрастинації, 36% – середній, і лише 8% – низький рівень. Це свідчить про значну схильність до відкладання завдань, що може бути пояснене зниженням мотивації в роботі. З роками працівники часто втрачають інтерес до своїх обов'язків, що призводить до прокрастинації як захисного механізму для уникнення стресу та перевантаження.

Загалом, результати показують, що рівень прокрастинації зростає зі збільшенням стажу. Новачки демонструють найнижчий рівень прокрастинації завдяки своїй мотивації та активності, тоді як працівники середнього стажу вже стикаються зі зниженням рівня зацікавленості. Найбільшу схильність до прокрастинації мають працівники з тривалим стажем, що може бути пояснене

фактором бажання отримати певну вигоду від виконання завдань. Можливо, зростає також необхідність у додатковому соціальному схваленні.

Для аналізу особливостей прокрастинації у працівників сфери торгівлі в залежності від тривалості трудового стажу нами також був використаний Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, який дозволив визначити характеристики прокрастинації за трьома шкалами («Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм», «Тривожність»), а також загальний рівень прокрастинації.

Табл. 2.5.

Результати за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» у працівників торгівлі в залежності від тривалості стажу на посаді (у %)

Назва шкали	Рівні вираженості шкал								
	Високий			Середній			Низький		
	Мін стаж	Сер стаж	Тр стаж	Мін стаж	Сер стаж	Тр стаж	Мін стаж	Сер стаж	Тр стаж
«Мотиваційна недостатність»	22	42	55	38	40	32	40	18	13
«Перфекціонізм»	32	37	33	35	42	58	33	21	9
«Тривожність»	38	38	50	40	43	36	22	19	14
«Загальна прокрастинація»	21	45	54	35	43	38	44	12	8

Як видно з табл. 2.5. , розподіл результатів опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації» показує цікаві тенденції серед працівників торгівлі залежно від їхнього стажу роботи на обраній посаді. Працівники із мінімальним стажем демонструють відносно низькі рівні прокрастинації за представленими шкалами. Лише 22% з них мають високий рівень мотиваційної недостатності. Більшість працівників цієї групи показали

середні (38%) та низькі (40%) рівні. Це вказує на високу мотивацію новачків та їхнє прагнення адаптуватися до своїх нових обов'язків на роботі. Високий рівень перфекціонізму виявили 32% респондентів, проте рівномірний розподіл середніх і низьких показників свідчить про різний підхід до роботи. Тривожність є високою у 38% новачків, що можна пояснити адаптаційним стресом. Загалом лише 21% демонструють високий рівень прокрастинації. Вважаємо, що це може свідчити про їхню активність та готовність виконувати завдання.

Працівники із середнім стажем роботи на обраній посаді мають більш виражені ознаки прокрастинації. Так, у 42% працівників був визначений високий рівень мотиваційної недостатності, що вказує на втрату початкового ентузіазму. Перфекціонізм високий у 37%, а середній рівень у 42% підкреслює наявний баланс між вимогливістю та продуктивністю. Тривожність висока у 38%, що впливає на відкладання завдань через страх можливих помилок. Загалом 45% цієї групи мають високий рівень прокрастинації. Це підтверджує нашу гіпотезу про те, що зростання емоційного навантаження та рутинності роботи може збільшувати рівень відтермінування завдань.

Третя категорія, працівники із тривалим стажем, продемонструвала найвищі показники прокрастинації. У 55% високий рівень мотиваційної недостатності, середній рівень перфекціонізму у 58%, високий рівень тривожності у 50% працівників. Це може вказувати на невпевненість у змінних умовах або страхи щодо компетенцій. Був визначений також загальний високий рівень прокрастинації у 54%, що вказує на те, що такі працівники не бачать достатніх стимулів для активної діяльності або відчувають втому від рутинних завдань.

Загалом, рівень прокрастинації підвищується зі збільшенням стажу роботи. Новачки, зазвичай, зберігають високу мотивацію і рідко відкладають завдання на потім, при досить високому рівні тривожності. У працівників із середнім стажем на посаді зростає перфекціонізм і рівень тривожності. Найвищий рівень прокрастинації спостерігається у працівників із тривалим

стажем роботи, для них характерний низький рівень мотивації у виконанні поставлених завдань, що також може бути наслідком емоційного вигорання.

У результаті використання анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник, було визначено наступні чинники відтермінування: «Недооцінка готовності до виконання завдання», «Страх відповідальності», «Знижений рівень зацікавленості», «Орієнтація на соціальну винагороду», «Педантичні схильності» у працівників сфери торгівлі в залежності від стажу роботи на обраній посаді.

Як видно з рис. 2.8., за шкалою «Недооцінка готовності до виконання завдання» найвищі показники спостерігаються у працівників із тривалим стажем, які набрали середній бал 59/70. Це свідчить про те, що з роками працівники схильні бачити завдання складнішими, ніж вони є насправді. Вони можуть відчувати невпевненість у власних ресурсах і здатності швидко впоратися з роботою, часто шукаючи підтримки або зовнішнього контролю. Працівники із середнім стажем також демонструють значний рівень (51/70), що вказує на початок сумнівів у своїй готовності та ефективності. Новачки, маючи найнижчий середній бал (42/70). Можемо пояснити це тим, що вони зазвичай ще зберігають впевненість у своїх силах та готовність братися за нові завдання.

У ході кількісних підрахунків було визначено, що страх відповідальності найбільш виражений у працівників із тривалим стажем роботи (26/30). Це може вказувати на те, що вони часто уникають важливих завдань через підвищену тривожність і побоювання допустити помилки. Це, у свою чергу, може вплинути на їхню репутацію або призвести до додаткових проблем. У працівників середнього стажу (22/30) також був визначений цей страх, особливо з огляду на зростаючі вимоги та необхідність підтримувати стабільні результати. Новачки, із середнім балом 18/30, менше схильні до уникнення відповідальних завдань. Можливо, це пояснюється їхнім бажанням адаптуватися та не боятися нових незнайомих завдань.

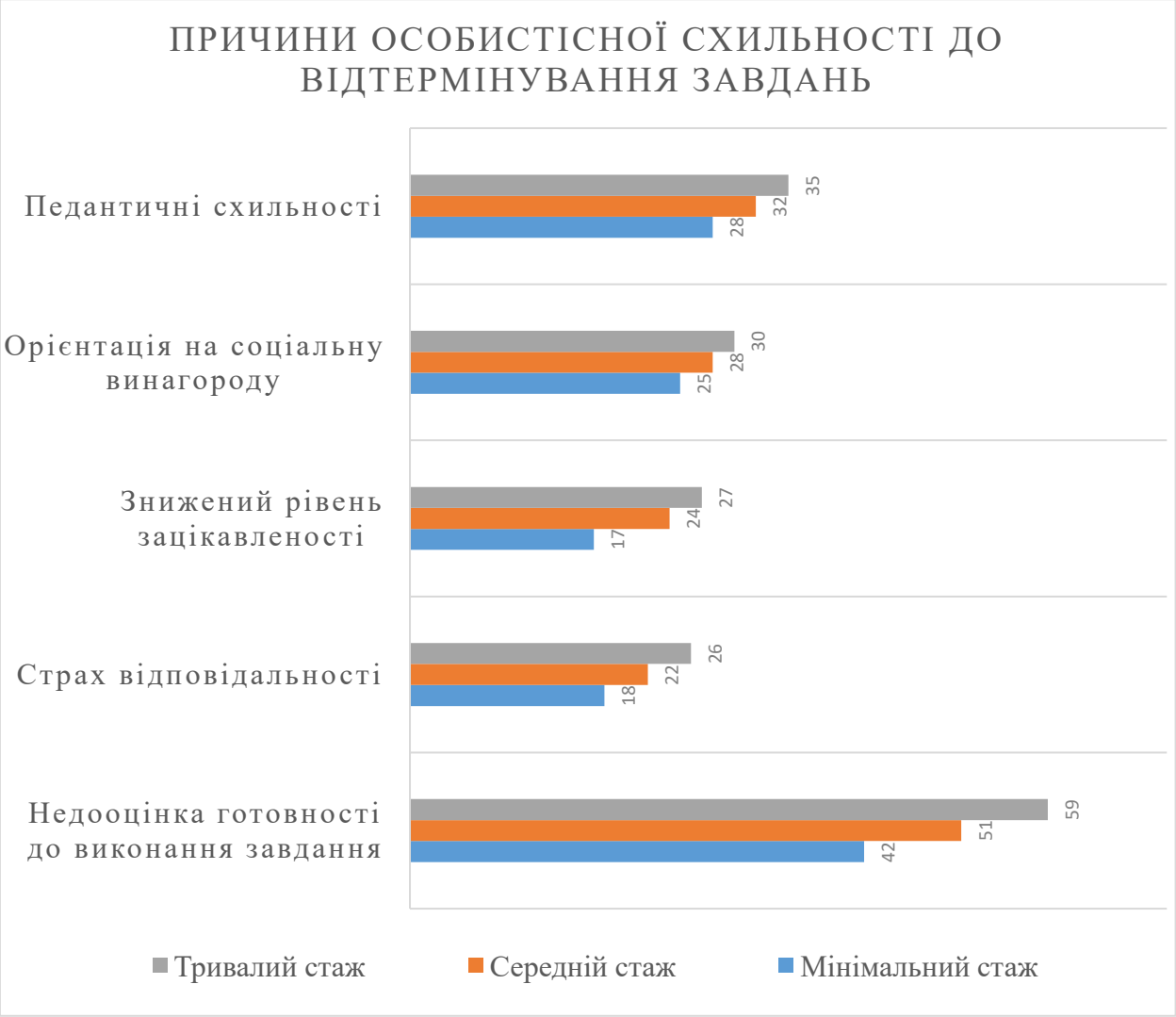


Рис. 2.8. Причини особистісної схильності до відтермінування завдань за методикою М. Дворник у працівників сфери торгівлі (у середніх балах) в залежності від стажу роботи

За шкалою «Знижений рівень зацікавленості» найвищі середні бали мають працівники із тривалим стажем (27/30). На нашу думку, це може бути сигналом того, що з часом інтерес до роботи може згасати, особливо через повторювані стереотипні завдання, а також відсутність нових стимулів. У працівників середнього стажу (24/30) зацікавленість також знижується. Новачки з балом 17/30 ще зберігають відносно високий рівень мотивації та інтересу до своїх завдань, оскільки вони сповнені енергії та прагнуть проявити себе та закріпитися у новому колективі.

Орієнтація на соціальну винагороду була визначена найвищою серед працівників із тривалим стажем (30/35). Це свідчить про те, що з часом потреба в соціальному схваленні зростає, можливо, через бажання підтримувати свою репутацію та отримувати визнання за свою роботу. Працівники середнього стажу (28/35) також мають значний рівень орієнтації на зовнішню оцінку, що підкреслює їхнє бажання довести свою компетентність. Новачки (25/35) демонструють найменшу залежність від соціальної винагороди, оскільки для них більш значущими чинниками виступають адаптація у колективі та освоєння нових завдань роботи.

За шкалою «Схильність до педантизму» було визначено, що показники є найбільш виражені у працівників із тривалим стажем (35/40). Це може вказувати на їхню схильність відкладати виконання справ через бажання виконати їх ідеально. Це тягне за собою прояви нерішучості та надмірної ретельності. Працівники середнього стажу (32/40) теж показують значний рівень педантизму, що може свідчити про прагнення уникати помилок у роботі. Новачки (28/40) менш схильні до прокрастинації у вигляді педантизму, але все ж виявляють певну увагу до деталей.

Отже, аналіз причин особистісної схильності до відтермінування завдань за методикою М. Дворник у працівників сфери торгівлі з різним робочим стажем, вказує на те, що причини прокрастинації та її окремі показники змінюються залежно від стажу роботи. Працівники із тривалим стажем демонструють найвищі показники схильності до відтермінування завдань через накопичене емоційне виснаження, втрату інтересу до роботи та прагнення уникати відповідальності. Працівники середнього стажу також мають виражені прояви прокрастинації, особливо через страх відповідальності та бажання отримувати соціальне схвалення. Новачки, хоч і показують найнижчі бали, все ж відчувають певну невпевненість і прагнення до педантизму через необхідність зарекомендувати себе та відповідати очікуванням. Такий розподіл підкреслює важливість підтримки мотивації та

створення умов для уникнення професійного вигорання на різних етапах кар'єри.

ВИСНОВКИ

1. Прокрастинація — це складне явище, яке характеризується схильністю відкладати важливі справи на пізніше, замінюючи їх менш значущими чи приємнішими заняттями. Існують різні погляди на розуміння цього явища. Одні дослідники вважають прокрастинацію поведінковою проблемою, що виникає через нестачу самоконтролю або мотивації. Інші підходи підкреслюють її емоційну складову, розглядаючи це як спосіб уникнення негативних емоцій, які виникають через самі завдання (наприклад, страху невдачі чи перевантаження).
2. Види прокрастинації відрізняються залежно від мотиваційних факторів і особистих характеристик людини. Серед найбільш розповсюджених видів прокрастинації найчастіше виділяють прокрастинацію у виконанні завдань та прокрастинацію у прийнятті рішень.
3. Прокрастинація пояснюється різними теоріями, що відображають її багатофакторний характер. Когнітивно-біхевіористична модель пов’язує її з негативними думками та стратегіями, мотиваційна – з низькою мотивацією, а емоційна – з уникненням неприємних емоцій. Теорія самоконтролю наголошує на браку дисципліни, а поведінкова модель – на реакціях на стрес. Теорія часової перспективи вказує на орієнтацію на короткострокові вигоди, психоаналітична розглядає внутрішні конфлікти, а теорія ухилення – страх перед можливими поразками. Усі ці підходи та моделі допомагають краще зрозуміти суть явища прокрастинації.
4. Серед основних причин прокрастинації виділяють психологічні перешкоди, такі як страх перед невдачами, перфекціонізм, занижена самооцінка та тривожність, а також особистісні особливості, що ускладнюють управління часом і завданнями. До того ж соціальні

чинники та фізіологічні аспекти, як-от відсутність підтримки та стан здоров’я, можуть посилювати схильність до відтермінування важливих завдань.

5. Поява прокрастинації обумовлена не тільки індивідуальними особливостями, але і специфікою професійного середовища. У творчих професіях такою особливістю виступає перфекціонізм і емоційна чутливість, у працівників рятувальних службах — стрес і залежність від протоколів, в ІТ-сфері — високі стандарти, а у сфері торгівлі вагомий вплив здійснює стресове робоче середовище.
6. Аналіз результатів особливостей прокрастинації у працівників сфери торгівлі в залежності від виду діяльності показав, що менеджери з продажів та працівники каси мають найвищий рівень прокрастинації через страх відповідальності, педантизм та недооцінку власних можливостей. Продавці-консультанти демонструють помірний рівень прокрастинації, який зумовлений залежністю від соціальної винагороди та втратою зацікавленості. Найнижчий рівень прокрастинації було виявлено у складських працівників завдяки чітким завданням і меншому емоційному навантаженню. Найбільше прокрастинація проявляється в умовах високого стресу та соціальної взаємодії, а найменше — у фізично активній роботі з чіткими інструкціями.
7. Результати досліджень за різними методиками показали, що рівень прокрастинації змінюється залежно від стажу роботи працівників. Працівники із мінімальним стажем (менше 1 року) продемонстрували найнижчий рівень прокрастинації завдяки високій мотивації та бажанню адаптуватися до нової роботи та колективу. У працівників із середнім стажем (1–5 років) прокрастинація зростає через накопичену втому та монотонність завдань, що викликає втрату інтересу до завдань, які виконуються. Найвищі показники прокрастинації спостерігаються у працівників із тривалим стажем

роботи на одній посаді (понад 5 років), на що вказує зниження мотивації та прагнення уникати відповідальності, а з іншого боку у них зростає потреба в соціальному схваленні.

8. Таким чином, гіпотеза нашого дослідження підтвердилась. Прокрастинація частіше спостерігається у працівників із більшим стажем роботи та відрізняється відповідно до виду діяльності працівника торгівлі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Артеменко І. Е. Формування навичок тайм-менеджменту у майбутнього соціального працівника в умовах вищого навчального закладу. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна 64 педагогіка : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. Вип. 23. С. 138–142.
2. Бабатіна С. Синдром академічної прокрастинації і соціальна відповідальність у студентському віці [Електронний ресурс] / С.Бабатіна // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. –2013. –No2. –С.24–25.
3. Бабчинська О. І., Вараниця В. С. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства за допомогою тайм-менеджмента. Молодий вчений. 2015. № 12 (27). С. 112–115.
4. Базика Є.Л. Стан прокрастинації як чинник, який пригнічує формування успішної особистості студента: результати дослідження. «Практична психологія та соціальна робота». Київ : №5. 2014. С. 23-30.
5. Березко І.В. Наратив майбутнього як складова автонаративу та його місце у структурі розуміння та інтерпретації власного досвіду особистістю [Електронний ресурс] / І.В. Березко. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/Portal/soc_gum/znpip/2/2010_6/st8.pdf.
6. Бурка, Дж., Юен, Л. Прокрастинація. Чому ви даєтеся до неї та що можна зробити з цим вже сьогодні. Львів: Видавництво Старого Лева. 2018.
7. Вайда Т. С. Прокрастинація як компонент поведінки працівників ОВС та її профілактика під час професійної підготовки курсантів у ВНЗ МВС України / Т. С. Вайда // Юридичний бюлетень. – 2016. – 2. – С. 197–211.

8. Гліченко О. О. Детермінанти академічної прокрастинації здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2020. № 2 (333). Ч. І. С. 78 – 83.
9. Грабчак О. Особливості академічної прокрастинації студентів-першокурсників / О.Грабчак // Педагогіка і психологія професійної освіти. –2016. –No4. –С.210–218.
10. Грубі, Т.В. Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму». Організаційна психологія. Економічна психологія, 2, 2018. 24–34.
11. Дворник М. С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього : монографія / М. С. Дворник. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018.
12. Дуб В. Особливості прокрастинації студентів. Проблеми гуманітарних наук. Психологія. 2020. 47 С. 53 – 66.
13. Дубініна К.В. Прокрастинація як проблема психології особистості студента. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. 2018. Вип. 7 (52). С. 172–180.
14. Журавльова О. Методологічні засади дослідження феномену прокрастинації. Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології", (48), 2020. С. 88–111.
15. Журавльова О. В., Журавльов О. А. Концептуалізація поняття «прокрастинація» з позиції теорії тимчасової мотивації// Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, VII (81), Issue: 201, 2019.С 48-50
16. Журавльова О. В., Журавльов О. А. Нейропсихологічні механізми розвитку прокрастинації // Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ. Випуск 14, 2020.С. 73-83
17. Євдокимова Д., Качарова В. Прокрастинація як фактор суб'єктивного сприйняття часу. “Вісник”. 2019. № 1 (39). С. 18 – 22.

18. Євглевська Л.В., Селюкова Т.В. Особливості вольової саморегуляції та факторів прийняття рішень у курсантів та студентів нуцзу з різним рівнем тривожності // Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції Х.: НУЦЗУ, 2017. С. 99-103
19. Євтушенко Г. І., Дерев'янко В. М. Аналіз стану управління робочим часом та шляхи підвищення ефективності застосування «тайммменеджменту» в організації : збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. 2014. № 1. С. 88–96.
20. Іпполітова Е.А. Особливості часової перспективи студентів з високим рівнем навчальної прокрастинації Е.А.Іпполітова // Молодий вчений. – 2013. –No11. –С.762–765
21. Калініченко Л. Л., Гаврилова А. О. Особливості впровадження тайм-менеджменту на підприємстві. «Молодий вчений». 2017. № 4.4 (44.4). С. 60–63.
22. Камінська О. В. Психологічні особливості прокрастинації здобувачів вищої освіти. Режим доступу: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/1_2021/8.pdf
23. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. – 80 с.
24. Колтунович Т. А. Прокрастинація – конфлікт між «важливим» і «приємним» / Т. А. Колтунович, О. М. Поліщук // Молодий вчений. – 2017. – № 5 (45). – С. 211–218
25. Котляр Л. І. Страх як фактор прокрастинації у професійній діяльності державних службовців. Режим доступу: http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2020/15-2020/13.pdf

26. Котляр Л.І. Тайм-менеджмент як засіб зниження прокрастинації у професійній діяльності державних службовців [Електронний ресурс] / Л.І. Котляр // Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. Том 31 (70) № 1 2020. С. 31-36
27. Куріцина А.В., Оверчук В.А. Теоретичні підходи до визначення психологічного змісту феномену прокрастинації. Режим доступу: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v11/i19/15.pdf
28. Лоза О.О. Моделі перфекціонізму та методики його діагностики / О.О. Лоза // Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». –2011. – No 1(1). –С. 122–125.
29. Лугова В. М. Прокрастинація: основні причини, наслідки та шляхи подолання / В. М. Лугова // Актуальные научные исследования в современном мире. – Переяслав- Хмельницкий, 2018. – Вип. 4(36), Ч. 2 – С. 59-65.
30. Мотрук Т. О. Прокрастинація як інгібітор розвитку успішної особистості / Т. О. Мотрук, Д. В. Стеценко // Актуальні питання сучасної психології. – 2014. – С. 292–297
31. Назарук Н. Проблема вивчення прокрастинації у психології //Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2022. Випуск 14. С. 48–54
32. Наход С. А. Предиктори прокрастинації у професійній діяльності фахівців соціономічних професій. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія “Педагогіка і психологія”. 2021. № 1 (21). С. 64 – 72.
33. Оніпко З. Феномен прокрастинації в сучасній психології: теоретичні засади дослідження // Вісник київського національного університету імені Т. Г. Шевченка. психологія 2(12)/2020 , С. 66-71
34. Петренко Н. С. Вплив емоційної сфери невротичної особистості на рівень прокрастинації у людей з різними професіями. Молодіжна наукова ліга 23, 2023. С. 337-339.

35. Рудоманенко Ю. Психологічні особливості прокрастинації особистості: позитивні та негативні прояви і наслідки : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія, - Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2023. - 271 с.
36. Рудоманенко Ю. В. Лінь та прокрастинація: схожість та розбіжності // Наука та освіта в дослідженнях молодих учених [Електронне видання] : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. для студентів, аспірантів, докторантів, молод. учених, Харків, 14 трав. 2020 р.
37. Рудоманенко Ю. В. Прокрастинація: співвідношення її структурних показників та наслідків для особистості // Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2022. Випуск 13. С. 137–142
38. Соболєва С. Академічна прокрастинація як психолого-педагогічна проблема [Електронний ресурс] / С.Соболєва // Гуманістраний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державнийпедагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. –2014. –Вип.34. –С.190–197.
39. Ткачук О. М., Бондаренко О. М. Вплив прокрастинації на академічну успішність студентів. Психологічний часопис, 2(1), 2019. С. 107-115.
40. Ушакова І.М. Проблема психологічної реабілітації працівників ДСНСУ, які виконували свої професійні обов'язки в зоні збройного конфлікту. / І.М. Ушакова, О.В. Чернова // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 19. – Харків, НУЦЗУ, 2016 – С. 241-250.
41. Ферлій В.К., Коц С.М., Коц В.П Прокрастинація як питання зниження працездатності . Природнича наука й освіта: сучасний стан і перспективи розвитку : тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 22-23 верес. 2022 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди [та ін.] ; [редкол.: Ю. Д. Бойчук та ін.]. Харків : [б. в.], 2022. С. 78–80.

42. Холодницька А. В. Застосування технологій тайм-менеджменту в управлінні підприємством. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. 2013. № 4 (70). С. 261–268.
43. Шатілова О. С., Полунін О. В. Психологічні засади професійної кар'єри працівників торгівлі. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг: монографія / ред. М. С. Корольчука. Київ, 2021. С. 112–135.
44. Язовіцька Я. О. Особливості прокрастинації творчих особистостей // психологічний і педагогічний дискурс: наукові записки вчених : збірник матеріалів конференції / за заг. ред. проф. Т. О. Олефіренка. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. С. 315-317
45. Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. Losing Control: How and Why People Fail at Self-Regulation. 1996. 220 p.
46. Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. Encyclopedia of Social Psychology. Newbury Park, CA: Sage Publications. 2007.
47. Blatt, S.. The destructiveness of perfectionism. Implications for the treatment of depression. American Psychologist, 50(12), 1995. 1003–1020.
48. Burka, J. B., & Yuen, L. M. Procrastination: Why You Do It, What to Do About It Now. 1983. 210 p.
49. Choi, J.N., Moran, S.V. (2009). Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale. The Journal of Social Psychology, 149, 195–211.
50. Chu, A.H.C., Choi, J.N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of «active» procrastination behaviour on attitudes and performance. The Journal of Social Psychology, 145, 245–264.
51. Conti, R. (2000). Competing demands and complimentary motives: Procrastination on intrinsically and extrinsically motivated summer projects. Journal of Social Behavior & Personality, 15(5), 47–59.
52. Ellis A. Overcoming procrastination / A. Ellis, W. J. Knaus. – New York : Institute for Rational Living, 1977.

53. Fabio, A.D. (2006). Decisional procrastination correlates: personality traits, selfesteem or perception of cognitive failure? International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6, 109–122.
54. Ferrari J. R. The Plenum series in Social/clinical psychology. Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment / J. R. Ferrari, J. L. Johnson, W. G. McCown. – Plenum Press, 1995.
55. Ferrari, J. R. Still Procrastinating? The No Regrets Guide to Getting It Done. 2010. 200 p.
56. Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (Eds.). (2002). Perfectionism: Theory, Research, and Treatment. Washington, DC: American Psychological Association.
57. Gustavson D.E., Miyake A., Hewitt, J.K., & Friedman N.P. Understanding the Cognitive and Genetic Underpinnings of Procrastination: Evidence for Shared Genetic Influences with Goal Management and Executive Function Abilities. Journal of Experimental Psychology. General. 2015. № 144 (6). P. 1063–1079.
58. Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). "Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology." Journal of Personality and Social Psychology, 60(3), 456-470.
59. Hewitt, P.L., Flett, G.L., Turnbull-Donovan, W., Mikail, S.F. (1991). The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology, 3(3), 464–468.
60. Karas, D., & Spada, M. M. Brief cognitive-behavioral coaching for procrastination: A case series. Coaching: An International Journal of Theory, Research & Practice, 2, 2009. 44–53.
61. Klingsieck K. B. Procrastination in different life-domains: Is procrastination domain specific? / K. B. Klingsieck // Current Psychology. A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues. – 2013. – 32(2). – 175–185.

62. Knaus, W. J. The Procrastination Workbook: Your Personalized Program for Breaking Free from the Patterns That Hold You Back. 2002. 180 p.
63. Knaus, W.J. (2000). Procrastination, blame, and change. Journal of Social Behaviour and Personality, 15, 153–166.
64. Milgram N. N. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination / N. N. Milgram, R. Tenne // European Journal of Personality. – 2000. – 14. – P. 141–156.
65. Pychyl, T. A. Solving the Procrastination Puzzle: A Concise Guide to Strategies for Change. 2013. 150 p.
66. Quek T. The Problem of Procrastination / T. Quek. – 2021. – Access mode : http://webhome.idirect.com/~readon/procrast.html
67. Pryshlyak, O. Особливості діяльності фахівців соціономічних професій в умовах полікультурності, Social Work and Education, Vol. 5, No. 4., 2018 pp. 66-75.
68. Rozental A., Carlbring P. Understanding and treating procrastination: A review of a common selfregulatory failure. Psychology. 2014. № 5 (13). P. 1488–1502.
69. Seligman, M. E. P. Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life. 1991. 250 p.
70. Siaputra, I. B. (2010). Temporal Motivation Theory: Best Theory (yet) to Explain Procrastination // Anima Indonesian Psychological Journal, 25 (3), P. 206-214
71. Sirois, F. M., & Pychyl, T. A. (Eds.). Procrastination, Health, and Well-Being. 2016. 250 p.
72. Steel P. The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure / P. Steel // Psychological Bulletin. – 2007. – 133. – P. 65–94.
73. Steel P. The Procrastination Equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Stuff / P. Steel. – Publisher : Harper Perennial, 2012. 300 p.

74. Specter M. H. Time orientations of procrastinators: Focusing on the past, present, or future? / M. H. Specter, J. R. Ferrari // Journal of Social Behavior and Personality. – 2000. – 15(5). – P. 197–202.
75. Van Eerde, W. Procrastination at work and time management training. The Journal of Psychology, 137, 2003. 421–434.
76. Watson, D. C. Procrastination and the five-factor model: A facet level analysis. Personality and Individual Differences, 30, 2001. 149–158.
77. Wolters C.A. Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. Journal of Educational Psychology. 2003. № 95 (1). P. 179–187. Access mode: https://doi.org/10.1037/0022- 0663.95.1.179
78. Yaakub N. (2020) Procrastination Among Students in Institutes of Higher Learning: Challenges for K-Economy. Access mode: https://www.mahdzan.com/papers/procrastinate/default.asp

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Опитувальник «Шкала загальної прокрастинації» Б. Такман в адаптації Т. Крюкової.

Загальна характеристика методики:

Методика «Шкала прокрастинації» Б. В. Такмана (Tuckman Procrastination Scale) в адаптації Т.Л.Крюкової дозволяє визначати рівень вираженості прокрастинації в повсякденному житті, а також у прийнятті рішень.

Коротка форма методики складається з 16 тверджень, які оцінюються за 5-бальною шкалою.

Інструкція для учасників дослідження:

Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтеся з твердженням, обведіть "1", якщо Ви ставитеся нейтрально, або Вам важко визначитися, обведіть "3", якщо повністю погоджуєтеся, обведіть "5". Будь ласка, відповідайте чесно та щиро.

Текст опитувальника:

1 бал	2 бал	3 бали	4 бали	5 балів
Повністю не згоден	Не згоден	Важко визначитися	Згоден	Повністю згоден

№	Запитання	Відповідь
1	Я відкладаю завершення справ без вагомої причини, навіть коли це дуже важливо.	1 2 3 4 5
2	Я відкладаю на більш пізній які мені не подобаються.	1 2 3 4 5
3	Якщо є визначений термін, до чекаю до останньої хвилини.	1 2 3 4 5
4	Я відкладаю прийняття важливих рішень.	1 2 3 4 5
5	Я завжди відкладаю на майбутнє вдосконалення ділових	1 2 3 4 5

	навичок.	
6	Я вмію знаходити виправдання для «байдикування».	1 2 3 4 5
7	Я присвячую необхідний час навіть нудним заняттям, таким як навчання.	1 2 3 4 5
8	Я марную час даремно.	1 2 3 4 5
9	Зараз я безглуздо витрачаю час, але нічого не можу з цим вдіяти.	1 2 3 4 5
10	Якщо робота дуже важка, я впевнений, що можу відкласти її на потім.	1 2 3 4 5
11	Я обіцяю собі: якщо закінчу справу, то я маю право розслабитися	1 2 3 4 5
12	Якщо я планую що-небудь, то завжди дотримуюся плану.	1 2 3 4 5
13	Навіть коли я ненавиджу себе за те, що ще не розпочав(ла) діяти, це не допомагає мені.	1 2 3 4 5
14	Я завжди закінчую важливі справи заздалегідь, з запасом часу.	1 2 3 4 5
15	Я залишаюся байдужим, навіть якщо знаю, як важливо розпочати цю роботу.	1 2 3 4 5
16	Відкласти щось на завтра – це не вирішення проблеми.	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

Прямі твердження 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 15

Обернені твердження 7, 12, 14, 16

Варіант відповіді	Пряме твердження	Обернене твердження
Повністю не згоден	1 бал	5 балів
Не згоден	2 бали	4 балів
Важко визначитися	3 балів	3 балів
Згоден	4 бали	2 бали
Повністю згоден	5 балів	1 бали

Підрахунок балів:

- 55-64 балів – висока схильність до прокрастинації;
- 48-54 балів – середня схильність до прокрастинації;
- 35-47 балів – низька схильність до прокрастинації.

ДОДАТОК Б

Тест «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (в адаптації Т. Юдєєвої)

Загальна характеристика методики:

Методика «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (General Procrastination Scale (GPS), в адаптації Т.Ю. Юдєєвої, дозволяє визначати рівень вираженості прокрастинації в повсякденному житті [22].

Методика «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей складається з 20 тверджень, що стосуються відкладання справ «на потім» в різних обставинах. К. Лей визначає прокрастинацію як добровільне, ірраціональне відкладання намічених дій, незважаючи на можливий майбутній негативний ефект для особистості. Тобто, прокрастинація розглядається як диспозиційна, стійка риса особистості.

Інструкція: Оцініть, будь ласка, кожне із запропонованих тверджень, обвівши цифру, яка відповідає мірі Вашої згоди/незгоди з цим твердженням. Ці твердження пов’язані з тим, що Ви думаєте про різні ситуації. Двох однакових тверджень не існує, тому будьте уважними, при оцінці кожного.

1 бал	2 бал	3 бали	4 бали	5 балів
Абсолютно не згоден	Не згоден	Важко визначитися	Згоден	Абсолютно згоден

Тестовий матеріал

№	Запитання	Відповідь
1	Я часто виконую завдання, які мав(ла) намір зробити ще кілька днів раніше.	1 2 3 4 5
2	Я досить часто пропускаю концерти, спортивні матчі або подібні заходи, бо не вдається придбати білети завчасно.	1 2 3 4 5
3	Плануючи свято/вечірку, я завчасно роблю необхідні організаційні приготування	1 2 3 4 5

4	Зранку найчастіше я встаю у потрібний час.	1 2 3 4 5
5	Написаний мною лист може лежати протягом декількох днів, доки я відправлю його.	1 2 3 4 5
6	Я швидко відповідаю на пропущені телефонні дзвінки.	1 2 3 4 5
7	Я не виконую швидко навіть ту роботу, яка вимагає просто сидіти та робити її	1 2 3 4 5
8	Я намагаюся приймати рішення якомога раніше.	1 2 3 4 5
9	Я маю звичку відкладати початок роботи, яку необхідно зробити	1 2 3 4 5
10	Подорожуючи, я зазвичай повинен поспішати, аби дістатися вокзалу/станції вчасно	1 2 3 4 5
11	Готуючись до виходу з дому, я рідко роблю щось у останню хвилину	1 2 3 4 5
12	Я часто витрачаю час на інші справи, чекаючи до дедлайну.	1 2 3 4 5
13	Якщо приходить рахунок на невелику суму, я одразу сплачую його.	1 2 3 4 5
14	Після отримання запиту з підписом «Дайте, будь ласка, відповідь», я відповідаю одразу	1 2 3 4 5
15	Я часто завершую завдання раніше, ніж потрібно	1 2 3 4 5
16	Здається, ніби я завжди готую подарунки до днів народжень/свят в останню хвилину	1 2 3 4 5
17	Навіть найважливішу річ я, зазвичай, купую в останню хвилину.	1 2 3 4 5
18	Я звик(ла) виконувати заплановані справи за один день, не розтягуючи їх на тиждень	1 2 3 4 5
19	Я помічаю, що постійно кажу собі або іншим: «Я зроблю це завтра».	1 2 3 4 5
20	Зазвичай, я закінчую усі справи до того, як прийти додому та розслабитися.	1 2 3 4 5

Ключ до тесту дослідження: Підраховується сума балів прямих та обернених тверджень.

Прямі твердження: 1, 2, 5, 7, 9, 10, 12, 16, 17, 19.

Обернені твердження: 3, 4, 6, 8, 11, 13, 14, 15, 18, 20

Варіант відповіді	Пряме твердження	Обернене твердження
Абсолютно не згоден	1 бал	5 балів
Не згоден	2 бали	4 балів
Важко визначитися	3 балів	3 балів

Згоден	4 бали	2 бали
Абсолютно згоден	5 балів	1 бали

Підрахунок балів:

до 45 балів – низький рівень прояву прокрастинації;

45 – 74 балів – середній рівень прояву прокрастинації;

75 – 100 балів – високий рівень прояву прокрастинації.

ДОДАТОК В

Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової

Загальна характеристика опитувальника:

Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» дозволяє визначити характеристики прокрастинації за трьома шкалами («Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм», «Тривожність») та загальний рівень прокрастинації.

Опитувальник складається з 15 тверджень, які оцінюються за 3бальною шкалою.

Інструкція для учасників дослідження: Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтеся з твердженням, обведіть "0", якщо Вам важко визначитися, обведіть "1" , якщо повністю погоджуєтеся, обведіть "2".

0 балів	1 бал	2 бали
Не погоджуюся	Важко визначитися	Погоджуюся

№	Запитання	Відповідь
1	Я відкладаю прийняття рішень до останнього моменту.	0 1 2
2	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб виконати своє завдання якнайкраще.	0 1 2
3	Після реалізації наміченої мети, я відчуваю тривогу, що не виконав(ла) своє завдання вчасно.	0 1 2
4	Прийнявши рішення я, як правило, відкладаю на невизначений термін його реалізацію.	0 1 2
5	Я повинен виконати заплановане якнайкраще, тому спочатку виконую другорядні завдання.	0 1 2
6	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб виконати своє завдання не турбуючись заздалегідь.	0 1 2
7	Перш ніж прийняти рішення, я витрачаю багато часу на те, щоб примусити себе цілеспрямовано думати про нього	0 1 2
8	Всі заплановані завдання мені потрібно зробити кнайкраще,	0 1 2

	тому я не поспішаю з виконанням як головних, так і другорядних завдань.	
9	Я відчуваю тривогу, коли потрібно прийняти важливе рішення.	0 1 2
10	Перш ніж реалізовувати основне завдання, я витрачаю багато часу на реалізацію другорядних.	0 1 2
11	Чим складніше заплановане завдання, тим менше я змотивований прийняти швидке рішення і, тим більше задоволення я отримую від його реалізації.	0 1 2
12	У мене викликає тривогу реалізація прийнятого рішення, тому я намагаюся не поспішати з його прийняттям.	0 1 2
13	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб отримати задоволення, виконуючи завдання в екстремально короткі терміни.	0 1 2
14	Для мене важливо виконати складне завдання якомога краще, тому я витрачаю багато часу і на процес прийняття рішення, і на процес його реалізації.	0 1 2
15	Я відчуваю тривогу в процесі прийняття важливого рішення, тому витрачаю багато часу на виконання другорядних завдань, перш ніж приступити до головної мети.	0 1 2

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

Назва шкали та номери тверджень:

«Мотиваційна недостатність» 1, 4, 7, 10, 13

«Перфекціонізм» 2, 5, 8, 11, 14

«Тривожність» 3, 6, 9, 12, 15

«Загальна прокрастинація» 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

Рівні вираженості шкал прокрастинації:

Назва шкали	Рівні вираженості шкал		
	Низький	Середній	Високий
«Мотиваційна недостатність»	0-3 бали	4-6 балів	7-10 балів
«Перфекціонізм»	0-3 бали	4-6 балів	7-10 балів
«Тривожність»	0-3 бали	4-6 балів	7-10 балів
«Загальна прокрастинація»	0-5 балів	6-14 балів	15- 30 балів

ДОДАТОК Г

Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник

Загальна характеристика анкети:

Опитувальник створювався на основі теоретичного аналізу проблеми походження відтермінування і вихідним пунктом було припущення про те, що час від часу будь-яка особистість може демонструвати ознаки прокрастинації. Анкету розроблено в межах дисертаційного дослідження «Соціально-психологічні практики відтермінування в конструюванні особистістю власного майбутнього» М. С. Дворник.

Остаточний варіант розробленої анкети містить 41 твердження, які нерівномірно розподілені за основними чинниками відтермінування: «Недооцінка готовності до виконання завдання», «Страх відповідальності», «Знижений рівень зацікавленості», «Орієнтація на соціальну винагороду», «Педантичні схильності».

Інструкція для учасників дослідження:

Ця анкета допоможе Вам зрозуміти особливості своєї поведінки під час виконання поставлених перед Вами завдань. Позначте, будь ласка, на наведеному нижче бланку ступінь своєї згоди/незгоди (обведіть кружечком цифру) із кожним твердженням, обравши потрібний варіант відповіді: «однозначно ні»; «радше ні»; «можливо, так, можливо, ні»; «радше так»; «однозначно так». Будьте уважні під час оберненого оцінювання тверджень. Оцініть наведені твердження за поданою шкалою:

1 бал	2 бал	3 бали	4 бали	5 балів
Однозначно ні	Радше ні	Можливо так, можливо ні	Радше так	Однозначно так

Текст опитувальника:

№	Запитання	Відповідь
1	Ви відчуваєте ускладнення, приймаючи рішення, навіть тоді, коли для цього є всі умови.	1 2 3 4 5
2	Перед тим як почати діяти, Ви намагаєтеся зважити все до останньої дрібниці.	1 2 3 4 5
3	Ви схильні до того, аби постійно виправляти та удосконалювати те, над чим працюєте.	1 2 3 4 5
4	Ви часто відчуваєте потребу в якомога досконалішому виконанні Ваших справ.	1 2 3 4 5
5	Ви не можете одразу ж почати виконувати завдання, не прояснивши для чого воно.	1 2 3 4 5
6	Ви зазвичай недооцінюєте кількість часу, яка насправді потрібна для виконання завдання.	1 2 3 4 5
7	Ви не приділяєте достатньо уваги плануванню своїх справ.	1 2 3 4 5
8	Свою схильність до відкладання справ на потім Ви пов’язуєте з нестачею сумлінності, дисципліни, організованості.	1 2 3 4 5
9	До виконання справ Ви зазвичай стаєте швидко, імпульсивно.	1 2 3 4 5
10	Для Вас важливіша негайна винагорода за активність, ніж можливий у перспективі цінніший результат.	1 2 3 4 5
11	Ви вважаєте, що краще могли б упоратися зі своїми справами, якби Вас хтось контролював.	1 2 3 4 5
12	Зазвичай Ваша невпевненість у власних силах гальмує виконання поставлених завдань.	1 2 3 4 5
13	Ви не можете робити справи тоді, коли Вам сумно або Ви чимось стривожені.	1 2 3 4 5
14	Ви боїтеся розчарувати себе або інших, якщо не впораєтесь із поставленим завданням.	1 2 3 4 5
15	Вас може засмутити те, що, успішно виконавши справу, Ви стаєте центром уваги, чужих заздрощів або роздратування.	1 2 3 4 5
16	Ви переживаєте через те, що успішно виконана Вами справа може спровокувати завищені очікування оточуючих.	1 2 3 4 5
17	Ви переживаєте через те, що успішно виконана Вами справа	1 2 3 4 5

	може спровокувати завищені очікування оточуючих.	
18	Зазвичай Вам хочеться ухилитися від виконання справи, яка є аж занадто важливою.	1 2 3 4 5
19	Ви часто уникаєте справ, які є для Вас новими і незнайомими.	1 2 3 4 5
20	Ви не особливо потребуєте чітких правил та інструкцій для виконання поставлених завдань.	1 2 3 4 5
21	Ви дуже рідко виконуєте завдання раніше встановленого терміну.	
22	Ви не маєте звички одразу ж, як тільки отримали завдання, обмірковувати, як Ви його виконуватимете.	1 2 3 4 5
23	Вам легше прийняти рішення або стати до виконання завдання, якщо Вас хтось підтримує.	1 2 3 4 5
24	Ви не можете продуктивно виконувати спільне завдання з тим, хто Вам не подобається.	1 2 3 4 5
25	Ви зазвичай не виконуєте необхідне завдання, якщо не згодні з ним.	1 2 3 4 5
26	Цілком ймовірним є те, що Ви не виконаєте певну справу, якщо сприймаєте її як неважливу.	1 2 3 4 5
27	Ви не будете виконувати певне завдання, якщо знатимете, що не отримаєте винагороди.	1 2 3 4 5
28	Ви не будете виконувати певне завдання, якщо знатимете, що не отримаєте винагороди.	1 2 3 4 5
29	Вас приваблюють завдання, які легко і швидко можна виконати, отримавши моментальне задоволення.	1 2 3 4 5
30	Ви довго зволікаєте з виконанням справи, яка Вас не приваблює.	1 2 3 4 5
31	Зазвичай Ви не можете стабільно працювати над складним та монотонним завданням.	1 2 3 4 5
32	Зазвичай Вам не вистачає натхнення, аби переключитися з відпочинку на виконання поставленого перед Вами завдання.	1 2 3 4 5
33	Ви схильні відкладати на потім ті справи, які маєте	1 2 3 4 5

	повторювати досить часто.	
34	Вам подобається, коли Ваші завдання виконує хтось інший.	1 2 3 4 5
35	Ви більше цінуєте час, проведений з близькими або цікавими людьми, ніж витрачений на виконання запланованих справ.	1 2 3 4 5
36	Ви часто відкладаєте виконання завдань до останнього моменту, аби отримати гострі відчуття в умовах дефіциту часу.	1 2 3 4 5
37	Ви краще виконуєте завдання, якщо розумієте, що всі строки вже минули.	1 2 3 4 5
38	Ви часто переоцінюєте свої можливості щодо виконання складних завдань.	1 2 3 4 5
39	Зазвичай Ви відкладаєте виконання певного завдання до того часу, коли, на Вашу думку, з'явиться слушна нагода.	1 2 3 4 5
40	Ви зазвичай упевнені в тому, що виконаєте поставлене завдання, навіть якщо ще не почали нічого робити.	1 2 3 4 5
41	Ви вірите в те, що, зволікаючи з виконанням поставлених завдань, Ви зможете досягти максимального рівня концентрації уваги.	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

Результати слід оцінювати за груповими нормами (підрахунок стандартного відхилення, визначення нормального розподілу) та процедурою факторного аналізу. Також можна орієнтуватися на результати дослідження, представлені в монографії, за такими факторами:

Шкали анкети

Шкала анкети	Пункти	Інтерпретація отриманих результатів
Недооцінка готовності до виконання завдання	3, 6, 11, 12, 13, 21, 23, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 40	Високі показники (максимально 70 балів) досліджуваних за комплексом питань, що належать до цього фактору, інтерпретуються як схильність до відтермінування через оцінку завдань як

		складних, тривалих, неважливих; через особистісну нестабільність, необхідність підтримки або контролю, недооцінку часу та власних ресурсів для виконання справи.
Подолання страху відповідальності	17, 18, 19, 36, 38, 39	Високий рівень (максимально 30) за цим фактором свідчить про тривожну поведінку уникнення важливих, складних, незнайомих завдань, що супроводжується пошуком специфічного стану для їх виконання.
Знижений рівень зацікавленості	5, 7, 8, 22, 33, 37	Високі показники (максимально 30) за цим фактором демонструють загальну незацікавленість досліджуваних щодо справ, які потребують виконання.
Орієнтація на соціальну винагороду	10, 14, 16, 24, 25, 27, 31	Досліджуваним з високими показниками (максимально 35) за цим фактором властиве бажання отримати зиск від виконання завдань, а також соціальне схвалення.
Схильність до педантизму	1, 2, 4, 9, 15, 20, 35, 41	Високі показники (максимально 40) за цим фактором свідчать про те, що досліджувані відкладають свої справи через особистісну нерішучість, неквапливість, схильність до внормованості.