

ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРЕДИКТОРЫ ПРОКРАСТИНАЦИИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛА¹

© 2017 г. В. В. Барабанщикова^{1*}, С. А. Иванова^{2**}

¹ Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова;
125009, г. Москва, ул. Моховая, 11, стр. 9, ком. 205, Россия;

² ЗАО “Тролза”; 410001, г. Саратов, Ново-Астраханское шоссе, д. 45, кв. 6, Россия;

* Доктор психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии,
заместитель декана факультета психологии по учебной работе.

E-mail: vvb-msu@bk.ru

** Директор по персоналу.

E-mail: ivanova_lana1986@rambler.ru

Поступила 07.04.2016

Аннотация. Изучались предикторы проявления прокрастинации у сотрудников современной российской организации. В исследовании приняли участие 120 специалистов российского производственного предприятия (50 мужчин и 70 женщин, $N = 35$), средний стаж работы на предприятии — 4 года 3 месяца. Исследование проводилось с использованием четырех опросников, позволяющих охарактеризовать профессионально значимые индивидуально-личностные особенности сотрудников, специфику их трудовой деятельности и организационной культуры предприятия, а также особенности синдрома профессионального стресса. Обработка результатов проводилась с применением процедур корреляционного, факторного и регрессионного анализа (предикторы: восприятие специфики профессиональных задач; социальные аспекты восприятия рабочей ситуации; особенности переживания профессионального стресса). Полученные результаты позволили выявить значимые корреляты прокрастинации в личностной сфере и характеристиках трудовой деятельности профессионала. Полученные переменные были сгруппированы в три блока и пошагово включены в регрессионную модель. В результате была получена значимая статистическая модель ($p < 0.001$), позволяющая объяснить за счет включенных в нее блоков переменных более 33% дисперсии проявления прокрастинации у сотрудников изучаемой организации.

Ключевые слова: прокрастинация в трудовой деятельности, предикторы прокрастинации, индивидуально-личностные особенности, характеристики трудовой деятельности, профессиональный стресс.

DOI: 10.7868/S0205959217030047

Изучению различных аспектов феномена прокрастинации посвящено большое количество исследований в зарубежной психологической науке. Одни из первых упоминаний термина относятся к эпохе Древнего Рима, где он использовался в военном контексте (Ellis, Knaus, 1997). Начиная с XIX века термин “прокрастинация” все чаще стал встречаться в литературе, в основном с акцентом на негативную сторону (Milgram

и др., 1992). Начиная с 70-х гг. XX века оформляется интерес к изучению феномена прокрастинации у западного научного сообщества. С тех пор накопился достаточно большой исследовательский материал и диагностический инструментарий, сохраняющий актуальность до настоящего времени. Среди крупнейших исследователей прокрастинации можно отметить Н. Милгрема, автора Тель-Авивского опросника прокрастинации (TAP). Согласно его определению, прокрастинация — это последовательное поведение по откладыванию начала выполнения субъективно важной задачи, приводящее к ухудшению итогового результата и эмоционального состояния (Milgram

¹ Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ № 16-06-00312 “Комплексная оценка и анализ особенностей профессиональных деформаций в различных видах спортивной деятельности”.

и др., 1992). Его перу также принадлежит выделение четырех разновидностей прокрастинации, таких как бытовая прокрастинация, прокрастинация в принятии решений, навязчивая и академическая прокрастинация (Milgram, Tenne, 2000).

К. Лэй, автор Шкалы общей прокрастинации (*GP*), определяет прокрастинацию как добровольное иррациональное откладывание намеченных действий, невзирая на негативный эффект для личности (Виндекер, Останина, 2014; Мохова, Неврюев, 2013).

Д. Феррари различает конструктивную и неконструктивную прокрастинацию (Ferrari и др., 1995). К конструктивной прокрастинации прежде всего относят осознанное откладывание выполнения задачи с целью повысить вероятность успеха (Крюкова, 2010; Шемякина, 2013), неконструктивная прокрастинация представляет собой саморазрушающее поведение (Burka, Yuen, 2008), своеобразную психологическую защиту по типу избегания (Быкова, 2013; Крюкова, 2010; Steel, 2007).

Большое количество зарубежных и отечественных исследований посвящено изучению возможных коррелятов и предикторов прокрастинации. Основную массу таких исследований можно разделить на две большие группы (Мохова, Неврюев, 2013): исследования, объясняющие прокрастинацию через индивидуально-психологические особенности личности, и исследования, посвященные изучению так называемых внешних, ситуативных причин прокрастинации. Так, была установлена взаимосвязь прокрастинации с факторами большой пятерки, перфекционизмом, тревожностью, способностью к самомотивации, ответственностью, низкой самооценкой, типичными копинг-стратегиями, стрессом и т.д. (Гаранян и др., 2009; Дементий, Карловская, 2013; Зверева, 2015; Зверева и др., 2015; Карловская, 2008; Ariely, Wertenbroch, 2002; Milgram и др., 1992; Milgram, Tenne, 2000; Steel, 2007; Tice, Baumeister, 1997). Кроме этого, активно изучались взаимосвязи прокрастинации с характеристиками самой задачи, ее принадлежностью к академическому или неакадемическому типам, сложностью, наличием положительного или отрицательного подкрепления и т.п. (Варваричева, 2010; Brownlow, Reasinger, 2000; Steel, 2007). Несмотря на богатую историю изучения феномена прокрастинации, остается много открытых, нерешенных вопросов, среди которых неоднозначность трактовки термина, разные взгляды на природу данного явления, рассмотрение прокрастинации, с одной стороны, как индивидуально-личностной особенности,

с другой стороны, как ситуативной поведенческой стратегии, а также малоизученность особенностей проявления прокрастинации в отдельных сферах человеческой деятельности (Барабанщикова, Марусанова, 2016).

В нашем исследовании мы определяем прокрастинацию как сложное, многокомпонентное явление, выражающееся в систематическом откладывании человеком на более поздний срок выполнения срочных и важных дел или принятия решений, которые осознаются им как таковые, сопровождаемое комплексом негативных эмоций и очевидно приводящее к ухудшению ситуации или результата (Ковылин, 2013; Milgram, Tenne, 2000). Различные проявления данного феномена можно встретить на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях (Ковылин, 2013), что говорит о необходимости системного, комплексного изучения его причин, симптоматики и последствий.

Большинство как западных, так и отечественных исследований касаются изучения так называемой академической прокрастинации, т.е. проявлению данного феномена в учебной деятельности при решении академических задач. При этом проявление прокрастинации в трудовой деятельности, в современной профессиональной среде изучено значительно меньше, несмотря на актуальность и практическую востребованность данной темы (Барабанщикова, Каминская, 2013). В современном рыночном обществе крайне остро встает вопрос конкурентоспособности организации. Для того чтобы занять свою нишу, предприятиям приходится искать новые пути повышения результативности своей деятельности. Все чаще работодатели обращаются к вопросам повышения эффективности работы своих сотрудников, решение которых невозможно без четкого и своевременного выполнения поставленных перед ними задач (Организационная психология, 2013). В этом контексте склонность сотрудника к прокрастинации становится существенной проблемой на пути развития организации, снижая ее преимущества перед конкурентами. Отсюда вытекает огромная популярность различных программ управления рабочим временем, или тайм-менеджмента, которые дают профессионалам практические инструменты для распределения своих временных ресурсов на поведенческом уровне, но при этом не затрагивают истинных причин прокрастинации, что снижает эффект от данных инструментов в долгосрочной перспективе.

Основной *целью* нашего исследования стало выявление предикторов прокрастинации в трудовой деятельности среди профессионально значимых индивидуально-личностных особенностей сотрудников, специфики восприятия рабочей ситуации и реакции на нее в форме профессионального стресса, а также различных аспектов организационной культуры.

Основные *гипотезы* исследования:

1. Индивидуально-личностные особенности сотрудника оказывают значимое влияние на вероятность проявления и уровень выраженности прокрастинации при решении профессиональных задач.

2. Негативное восприятие особенностей профессиональной деятельности оказывает значимое влияние на склонность сотрудника к прокрастинации.

3. Наличие выраженной симптоматики профессионального стресса как реакции на негативные аспекты рабочей среды оказывает значимое влияние на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников изучаемой организации.

4. Специфика организационной культуры предприятия оказывает значимое влияние на уровень выраженности прокрастинации у сотрудника.

Основные *задачи* исследования:

1. Выявление личностных особенностей, характеристик трудовой деятельности и организационной культуры, а также особенностей профессионального стресса сотрудника, которые взаимосвязаны с проявлением прокрастинации у последнего.

2. Группировка выделенных потенциальных причин прокрастинации на основании общих факторов.

3. Выявление предикторов прокрастинации путем построения регрессионной модели зависимости уровня выраженности прокрастинации от личностной сферы профессионала, различных особенностей профессиональной деятельности и их восприятия.

МЕТОДИКА

Участники исследования: 120 сотрудников производственного предприятия машиностроительной отрасли, 50 мужчин и 70 женщин, средний возраст 35 лет (от 20 до 63 лет; $Me = 33$ года), средний стаж работы на предприятии 4 года 3 месяца (от 1 мес. до 39 лет; $Me = 2$ года 8 мес.).

Исследование имело форму компьютеризованного тестирования с индивидуальной обратной связью для каждого респондента. В качестве методик был использован следующий диагностический инструментарий:

1. Опросник “Шкала общей прокрастинации” Б. Такмана в адаптации Т.Л. Крюковой (Барабанщикова, Каминская, 2013; Быкова, 2013; Крюкова, 2010). Методика была использована для измерения уровня выраженности прокрастинации у сотрудников предприятия (α Кронбаха = 0.974, *Guttman Split-Half Coefficient* = 0.706). Она состоит из 35 вопросов (25 прямых и 10 реверсивных), по отношению к которым респондент должен выразить свое согласие или несогласие. Итоговым результатом является подсчет показателя общей прокрастинации.

2. Методика “Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса” (ИДИКС), разработанная А. Б. Леоновой (Леонова, 2004; Леонова, 2006), представляет собой комплексную диагностико-превентивную систему анализа профессионального стресса, состоящую из трех основных частей: диагностической, интерпретационной и превентивной. Данный инструмент позволяет определить комплексную симптоматику профессионального стресса: от источников, его провоцирующих, до особенностей стрессового синдрома и последствий его переживания (табл. 1). В нашем исследовании были использованы диагностический и интерпретационный блоки методики. Диагностическая часть представляет собой структурированный опросник, состоящий из шести блоков вопросов с четырьмя вариантами ответов для испытуемого: от полного согласия с утверждением (1 балл) до полного несогласия (4 балла). В ходе интерпретации результатов данной методики мы можем получить следующую информацию:

1. Основные индексы, подсчитываемые по каждой из шкал.

2. Базовые индексы, определяемые для каждой субшкалы, входящей в шкалу.

3. Общий индекс стресса.

4. Индекс социальной желательности.

Для получения сопоставимых оценок по всем индексам сырые баллы с помощью процедуры линейной стандартизации переводятся в T -значения.

3. Профессиональный личностный опросник OPQ 32, разработанный компанией SHL (Technical manual..., 2006), Питером Сэвиллом (Peter Saville)

Таблица 1. Перечень основных шкал и субшкал системы ИДИКС

Основные шкалы	Субшкалы
<i>TI0</i> Общий индекс стресса	—
<i>TI1</i> Условия и организация труда — обьективированная характеристика потенциальных риск-факторов и причин развития стресса	<i>TI11</i> Условия труда <i>TI12</i> Интенсивность трудовых нагрузок <i>TI13</i> Особенности содержания труда <i>TI14</i> Организация трудового процесса
<i>TI2</i> Субъективная оценка профессиональной ситуации — особенности субъективной оценки трудовых задач	<i>TI21</i> Разнообразие задач <i>TI22</i> Сложность задач <i>TI23</i> Значимость задач <i>TI24</i> Автономия исполнения
<i>TI3</i> Вознаграждение за труд и социальный климат — мотивационно-оценочные компоненты отношения к работе	<i>TI31</i> Социальные конфликты <i>TI32</i> Оплата/вознаграждение за труд <i>TI33</i> Обратная связь <i>TI34</i> Контроль за исполнением
<i>TI4</i> Переживание острого стресса — комплексное описание феноменологии наиболее характерных проявлений острого стресса	<i>TI41</i> Физиологический дискомфорт <i>TI42</i> Когнитивная напряженность <i>TI43</i> Эмоциональная напряженность <i>TI44</i> Трудности в общении <i>TI45</i> Затруднения в поведении <i>TI46</i> Общее самочувствие
<i>TI5</i> Переживание хронического стресса — комплексное описание феноменологии наиболее характерных проявлений хронического стресса	<i>TI51</i> Тревога <i>TI52</i> Агрессия <i>TI53</i> Депрессия <i>TI54</i> Астения <i>TI55</i> Психосоматические реакции <i>TI56</i> Нарушения сна
<i>TI6</i> Личностные и поведенческие деформации — основные эффекты аккумуляции негативных эффектов профессионального стресса	<i>TI61</i> Тип А поведения <i>TI62</i> Признаки синдрома “выгорания” <i>TI63</i> Невротические реакции <i>TI64</i> Поведенческие риск-факторы
<i>TIie</i> Индекс социальной желательности	

и Роджером Холдсуортом (Roger Holdsworth) в 1984 г., переведен и адаптирован для России в 1994 г. Он предназначен для оценки особенностей личности, которые формируют типичное поведение человека в повседневной рабочей ситуации. Опросник состоит из 104 блоков по 4 утверждения в каждом, между которыми респондент должен сделать вынужденный выбор в пользу наиболее подходящего для описания типичного для него способа поведения на работе. В основе опросника лежит модель личности (Saville и др., 1996), которая описывает индивида по 32 параметрам (шкалам), измеренных в стенах и объединенных в три блока: “Управление людьми”, “Управление задачами” и “Управление собой” (см. Приложение).

4. Опросник “Шкалы организационных парадигм” Л. Константина (*L. Constantine*) (Липатов, 2005) позволяет изучать неявные представления сотрудников об основополагающих принципах функционирования организации

(организационных парадигмах), их восприятие отдельных аспектов организационной культуры. Л. Константин выделил четыре организационных типа (Constantine, 1993):

1. Закрытая система, основанная на жестких законах и иерархии, беспрекословном подчинении сотрудников установленным правилам.

2. Случайная система, ориентированная на постоянные нововведения, не правила, а исключения, при этом интересы индивида, его самовыражение ставятся выше интересов группы.

3. Открытая система, в основе которой лежит компромисс интересов личности и группы, взаимное сотрудничество и готовность к диалогу.

4. Синхронная система основана на единстве ценностей всех членов группы, гармонии их интересов и ожиданий.

Опросник позволяет определить, как сотрудник воспринимает свою организацию с точки

зрения принадлежности отдельных компонентов ее внутренней культуры к одному из четырех типов организационных парадигм. В качестве основных компонентов, восприятие которых также можно оценить при помощи данного опросника, выделены следующие семь: стиль лидерства и управления, стиль коммуникации, ориентация на изменения, индивидуальные и групповые ориентации, стиль координации системы, шкала рабочей среды, стиль решения проблем и принятия решений. Сырые баллы, полученные в результате подведения итогов по данной методике, были переведены в шкалу стенов.

Подобранный инструментарий позволил провести изучение различных аспектов профессиональной деятельности сотрудников, в том числе типичных форм поведения в рабочих ситуациях, отношение к отдельным аспектам труда, наличие симптомов профессионального стресса и связанных с ним деформаций, а также восприятие особенностей организационной культуры.

Статистический анализ полученных результатов проводился с использованием программы статистической обработки данных *IBM SPSS Statistics*, версия 22.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Для проверки наличия прямолинейной взаимосвязи между показателем “уровень прокрастинации” и переменными, описывающими различные аспекты восприятия респондентами профессиональной ситуации и измеренными на одной выборке, нами была применена процедура корреляционного анализа с использованием коэффициента корреляции Спирмена (R_s). В целях устранения возможных искажений, связанных с большим объемом выборки, для полученных коэффициентов корреляции была применена поправка на множественные сравнения по методу Бенджамини–Хохберга. В ходе проведенного анализа были получены 25 показателей, значимо связанных с прокрастинацией. Полученные результаты представлены в табл. 2.

Из таблицы видно, что уровень прокрастинации респондентов оказался взаимосвязан с такими личностными особенностями, как решительность ($R_s = -0.329$; $p < 0.000$), обязательность ($R_s = -0.327$; $p < 0.000$), тревожность ($R_s = 0.297$; $p < 0.002$), контроль ($R_s = -0.266$; $p < 0.007$) и скромность ($R_s = 0.234$; $p < 0.022$).

Проведенный анализ показал наличие связи между уровнем прокрастинации и уровнем

профессионального стресса сотрудников ($R_s = 0.445$; $p < 0.000$), в форме острого стресса ($R_s = 0.347$; $p < 0.000$), проявляющегося в таких симптомах, как эмоциональная напряженность ($R_s = 0.299$; $p < 0.002$), затруднения в поведении ($R_s = -0.221$; $p < 0.033$) и ухудшение общего самочувствия ($R_s = 0.424$; $p < 0.000$), а также в форме стресса хронического ($R_s = 0.471$; $p < 0.000$) в виде повышенной тревоги ($R_s = 0.283$; $p < 0.003$), агрессии ($R_s = 0.387$; $p < 0.000$), депрессии ($R_s = 0.406$; $p < 0.000$), астении ($R_s = 0.431$; $p < 0.002$), наличия психосоматических реакций ($R_s = 0.268$; $p < 0.006$) и нарушений сна ($R_s = 0.291$; $p < 0.002$).

Также уровень прокрастинации взаимосвязан с наличием личностных и поведенческих деформаций ($R_s = 0.211$; $p < 0.048$) в виде признаков синдрома “выгорания” ($R_s = 0.347$; $p < 0.000$) и поведенческих риск-факторов ($R_s = 0.217$; $p < 0.038$).

Кроме этого, взаимосвязанными с прокрастинацией оказались отдельные характеристики трудовой деятельности опрошенных специалистов, вызывающие их недовольство и воспринимаемые ими в качестве источников профессионального стресса. В качестве последних выступили: особенности содержания труда ($R_s = 0.251$; $p < 0.012$), субъективная оценка профессиональной ситуации ($R_s = 0.256$; $p < 0.010$) в виде низкой значимости задач ($R_s = 0.308$; $p < 0.001$), вознаграждение за труд и социальный климат ($R_s = 0.213$; $p < 0.044$) в виде недостаточной обратной связи ($R_s = 0.327$; $p < 0.000$).

При этом необходимо отметить, что между уровнем прокрастинации и особенностями восприятия сотрудниками различных аспектов организационной культуры предприятия значимой взаимосвязи установлено не было.

Таким образом, проведенный анализ позволил нам из общего количества измеренных переменных выделить те, которые имеют значимую взаимосвязь с уровнем прокрастинации. При этом поставленная нами задача требовала не только установления факта наличия взаимосвязи, но и определения ее характера, выявления степени влияния измеренных характеристик трудовой деятельности и особенностей личностной сферы профессионала на уровень выраженности прокрастинации. Следующим этапом на пути выполнения поставленной исследовательской задачи стало выделение укрупненных групп переменных, имеющих взаимосвязь с прокрастинацией. Для этой цели нами была применена процедура факторного анализа. Предварительно мы провели проверку адекватности применения данной процедуры для исследуемой выборки

Таблица 2. Корреляционный анализ взаимосвязи уровня прокрастинации с переменными, отражающими различные аспекты восприятия рабочей ситуации

№ п/п	Показатель	Коэффициент корреляции Спирмена R_s	Уровень значимости p	Уровень значимости с учетом поправки Бенджамини–Хохберга $p_{корр.}$
1	TV5 Переживание хронического стресса	0.471	0.000	0.000
2	TV0 Общий индекс стресса	0.445	0.000	0.000
3	TV54 Астения	0.431	0.000	0.000
4	TV46 Общее самочувствие	0.424	0.000	0.000
5	TV53 Депрессия	0.406	0.000	0.000
6	TV52 Агрессия	0.387	0.000	0.000
7	TV4 Переживание острого стресса	0.347	0.000	0.000
8	TV62 Признаки синдрома “выгорания”	0.347	0.000	0.000
9	Решительность	–0.329	0.000	0.000
10	Обязательность	–0.327	0.000	0.000
11	TV33 Обратная связь	0.327	0.000	0.000
12	TV23 Значимость задач	0.308	0.001	0.001
13	TV43 Эмоциональная напряженность	0.299	0.001	0.002
14	Тревожность	0.297	0.001	0.002
15	TV56 Нарушения сна	0.291	0.001	0.002
16	TV51 Тревога	0.283	0.002	0.003
17	TV55 Психосоматические реакции	0.268	0.003	0.006
18	Контроль	–0.266	0.003	0.007
19	TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации	0.256	0.005	0.010
20	TV13 Особенности содержания труда	–0.251	0.006	0.012
21	Скромность	0.234	0.010	0.022
22	TV45 Затруднения в поведении	–0.221	0.015	0.033
23	TV64 Поведенческие риск-факторы	0.217	0.017	0.038
24	TV3 Вознаграждение за труд и социальный климат	0.213	0.019	0.044
25	TV6 Личностные и поведенческие деформации	0.211	0.021	0.048

с использованием меры выборочной адекватности и критерия Бартлетта (табл. 3).

Величина коэффициента адекватности выборки Кайзера–Майера–Олкина составила 0.521, что является приемлемым уровнем (Наследов, 2004). Кроме этого, использование другого метода проверки – критерия сферичности Бартлетта – подтвердило, что выборочные значения являются результатом статистических взаимосвязей, а не случайных отклонений ($p < 0.001$), и применение факторного анализа на выделенной выборке целесообразно.

Далее нами было определено число факторов для выделения в ходе дальнейшей процедуры

анализа. Для этой цели мы использовали графическое изображение критерия “каменистой осыпи” в виде графика зависимости собственных значений от числа факторов в порядке их убывания (см. рис.).

Определение числа факторов происходило на основе графика собственных значений по положению точки перегиба графика. В нашем случае наиболее оптимальным оказалось выделение трех факторов.

Далее нами была проведена процедура факторного анализа с использованием метода главных компонент, а также с применением метода ортогонального вращения Варимакс. Полученный результат приведен ниже в табл. 4.

Таблица 3. Результаты вычисления меры выборочной адекватности и критерия Бартлетта

Коэффициент адекватности выборки Кайзера–Майера–Олкина		0.521
Критерий сферичности Бартлетта	Приближенное значение статистики Хи-квадрат	3569.181
	Число степеней свободы	325
	Уровень значимости, p	0.000

Таким образом, в результате оптимизации факторной структуры исходные переменные, имеющие значимую взаимосвязь с уровнем прокрастинации, были объединены в три фактора с процентом дисперсии (SD^2), накопленным к последнему фактору 53.2% (табл. 5).

Фактор 1 имеет наибольший вес и наибольшую информативность (24.702%). Его положительные значения определяются положительными значениями таких переменных, как тревожность, переживание острого стресса ($TV4$) в виде симптомов эмоциональной напряженности ($TV43$) и ухудшения общего самочувствия ($TV46$), а также переживания хронического стресса ($TV5$), проявляющегося в качестве астении ($TV54$), депрессии ($TV53$), психосоматических реакций ($TV55$) и тревоги ($TV51$). Данный фактор объединяет в себе различные симптомы профессионального стресса и получил название **“Особенности переживания профессионального стресса”**.

Фактор 2 имеет вес 14.576%. На его положительном полюсе находится недовольство такими аспектами труда, как вознаграждение за труд

и социальный климат ($TV3$), обратная связь ($TV33$), а также низкая обязательность и наличие признаков синдрома “выгорания” ($TV62$), поведенческих риск-факторов ($TV64$) и агрессии ($TV52$). Данный фактор включил в себя переменные, связанные с особенностями взаимодействия сотрудника с рабочим окружением и его реакцией в социальной среде. Он может быть назван **“Социальные аспекты восприятия рабочей ситуации”**.

Фактор 3 имеет информативность 13.886%. Положительный полюс характеризуется положительными значениями переменной “субъективная оценка профессиональной ситуации” ($TV2$), недостаточной значимостью профессиональных задач ($TV23$), отрицательным полюсом переменной “особенности содержания труда” ($TV14$), а также низким контролем, решительностью, высокой скромностью и повышенным эмоциональным контролем. Данный фактор объединил в себя переменные, характеризующие скрытое, контролируемое, не проявляемое во внешнюю среду отношение сотрудника к своим профессиональным задачам, и был назван **“Восприятие специфики профессиональных задач”**.

После выделения факторов, лежащих в основе группировки исходных переменных, взаимосвязанных с уровнем прокрастинации, мы определили степень влияния данных факторов на уровень выраженности прокрастинации у респондентов. Для этой цели нами была построена регрессионная модель, в которую были пошагово включены выделенные факторы (табл. 6).

Первыми в модель был включен фактор 3, дающий представление об особенностях восприятия сотрудниками своей профессиональной деятельности. Его влиянием может быть объяснено 12.9% дисперсии переменной “уровень прокрастинации”.

На следующем этапе в модель был добавлен фактор 2, характеризующий восприятие особенностей социальной среды в организации. Его добавление позволило объяснить 24.4% дисперсии.

Последним в модель был включен фактор 1, характеризующий синдром профессионального стресса у изучаемой группы сотрудников.

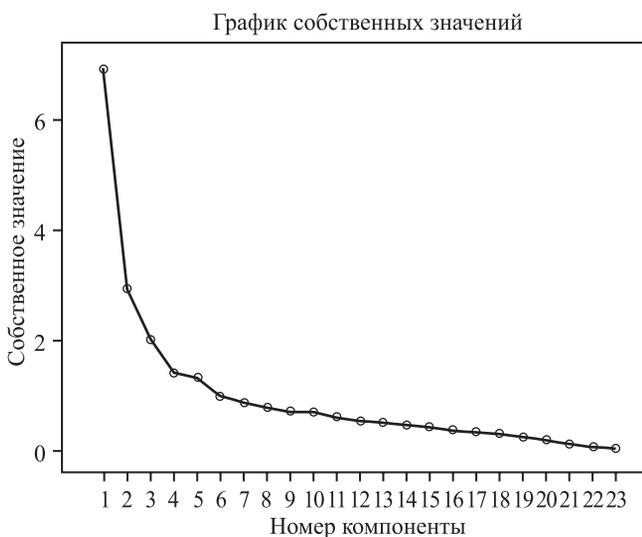
**Рис.** График зависимости собственных значений от числа факторов.

Таблица 4. Матрица факторных нагрузок после вращения

Переменные	Факторы		
	1	2	3
TV52 Агрессия		0.526	
TV54 Астения	0.633		
TV3 Вознаграждение за труд и социальный климат		0.770	
TV53 Депрессия	0.685		
TV23 Значимость задач			0.595
Контроль			-0.649
TV33 Обратная связь		0.717	
TV46 Общее самочувствие	0.621		
Обязательность		-0.517	
TV13 Особенности содержания труда			-0.604
TV4 Переживание острого стресса	0.852		
TV5 Переживание хронического стресса	0.853		
TV64 Поведенческие риск-факторы		0.601	
TV62 Признаки синдрома “выгорания”		0.625	
TV55 Психосоматические реакции	0.663		
Решительность			-0.562
TV2 Субъективная оценка профессиональной ситуации			0.727
TV51 Тревога	0.789		
Тревожность	0.515		
TV43 Эмоциональная напряженность	0.702		
Эмоциональный контроль			0.498
Скромность			0.434
TV56 Нарушения сна	0.519		

Таблица 5. Накопленный процент от общей дисперсии

№ фактора	Наименование фактора	SD ² ,%	Кумулятивный SD ² , %
1	Особенности переживания профессионального стресса	24.702	24.702
2	Социальные аспекты восприятия рабочей ситуации	14.576	39.278
3	Восприятие специфики профессиональных задач	13.886	53.164

Таблица 6. Модель влияния различных аспектов восприятия профессиональной ситуации на уровень выраженности прокрастинации у профессионала

Шаги регрессионного анализа	R	R ²	Скорректированный R ²	Стандартная ошибка оценки	p
Фактор 3. Восприятие специфики профессиональных задач	0.370	0.137	0.129	0.933	0.000
Фактор 2. Социальные аспекты восприятия рабочей ситуации	0.506	0.256	0.244	0.870	0.000
Фактор 1. Особенности переживания профессионального стресса	0.589	0.347	0.331	0.818	0.000

Включение данного фактора позволило объяснить 33.1% дисперсии уровня прокрастинации.

Таким образом, построенная статистически достоверная ($p < 0.001$) регрессионная модель позволяет предсказывать 33.1% дисперсии переменной “уровень прокрастинации”.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В ходе теоретического анализа литературы нами были выделены группы переменных, которые потенциально могли оказаться связанными с показателем “уровень выраженности прокрастинации” при решении профессиональных задач среди сотрудников современной российской организации. В соответствии с этим нами были подобраны диагностические инструменты, позволяющие выявить различные личностные особенности профессионала, формирующие типичные формы поведения на работе, а также определить специфику восприятия различных аспектов рабочей среды и организационной культуры предприятия и реакцию сотрудников на нее.

Результаты исследования показали, что прокрастинация имеет значимую взаимосвязь с такими личностными особенностями, как обязательность, решительность, тревожность, контроль и скромность. Исследование показало, что среди прокрастинаторов в исследуемой группе чаще встречаются сотрудники нерешительные, избегающие ответственности, склонные скорее “плыть по течению”, чем брать на себя контроль над ситуацией, с низкой обязательностью, но при этом повышенной тревожностью в стандартных рабочих ситуациях и высокой скромностью.

Прямая положительная взаимосвязь была установлена между прокрастинацией и субъективным восприятием сотрудниками своих профессиональных задач как недостаточно значимых для общего результата. Также среди сотрудников, которые оказываются недовольными содержанием своих трудовых функций, характером и полнотой обратной связи, справедливостью системы вознаграждения и состоянием социального климата в коллективе, чаще встречаются те, кто склонен к прокрастинации.

Кроме этого, среди прокрастинаторов чаще встречаются сотрудники, имеющие широкий спектр выраженной стрессовой симптоматики в форме как острого, так и хронического стресса (от стойкого ощущения эмоциональной напряженности и ухудшения общего самочувствия до проявления тревоги, нарушений сна, астении, симптомов депрессии и агрессивных вспышек и т.д.), а также негативных поведенческих деформаций (наличие

признаков синдрома “выгорания”, поведенческих риск-факторов).

Дальнейший анализ позволил сгруппировать выделенные переменные в три группы на основании объединяющих факторов. Было показано, что выявленные факторы являются предикторами проявления прокрастинации у сотрудников исследуемой группы. Построенная нами регрессионная модель показала, что более чем в 33% случаев прокрастинация вызывается сочетанием вышеперечисленных факторов, каждый из которых вносит свой вклад в ее проявление. Так, на уровень выраженности прокрастинации оказывает влияние то, как воспринимается сотрудником его профессиональная деятельность, ее содержание, насколько значимы выполняемые им обязанности, стремится ли сотрудник ответственно относиться к ним или формирует установку на избегание ответственности, страх принимать решения и, в конечном итоге, откладывание начатых важных и срочных дел на более поздний срок. Чем больше выражено недовольство респондентов особенностями своей деятельности, тем выше вероятность, что сотрудник будет избегать ответственности, тянуть с принятием решений, при этом внешне скрывая свою неудовлетворенность. В конечном итоге подобное поведение более вероятно будет приводить к прокрастинации.

Кроме этого, влияние на уровень прокрастинации оказывает наличие у сотрудника выраженных симптомов профессионального стресса, а также последствий его проявления в виде негативных социальных реакций, проявляющихся в виде агрессивных вспышек, симптомов “выгорания” и поведенческих риск-факторов.

Важно также отметить, что на примере изучаемой группы сотрудников не было выявлено значимой взаимосвязи между уровнем прокрастинации и аспектами организационной культуры предприятия. Возможно, данная взаимосвязь является опосредованной другими параметрами, что требует дополнительного изучения.

Полученный результат позволил конкретизировать отдельные аспекты, в первую очередь личностные особенности профессионала и особенности восприятия им рабочей среды и реакции на нее, оказывающиеся существенными в попытке предсказать проявление прокрастинации у сотрудника современной организации, и имеет ряд подтверждений в других исследованиях, касающихся данной области (Барабанщикова, Каминская, 2013; Steel, 2007; Tice, Baumeister, 1997).

ВЫВОДЫ

В ходе проведенного исследования, направленного на установление характера взаимосвязи феномена прокрастинации у сотрудников современной организации с их профессионально значимыми личностными особенностями, различными аспектами профессиональной деятельности и организационной культуры, а также их реакцией на них, выдвинутые гипотезы были подтверждены частично.

Были выделены пять индивидуально-личностных особенностей сотрудников, оказывающих влияние на уровень выраженности прокрастинации, среди них обязательность, решительность, контроль, скромность, тревожность.

Было установлено, что негативное восприятие особенностей профессиональной деятельности также оказывает свое влияние на проявление прокрастинации у сотрудников.

Высокий уровень переживания профессионального стресса оказывает прямое положительное влияние на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников.

При этом в исследуемой группе не было выявлено значимого влияния специфики организационной культуры и отдельных ее аспектов на уровень прокрастинации. Данный факт требует дополнительного изучения.

Таким образом, вышеперечисленные характеристики, оказывающие влияние на прокрастинацию, могут быть сгруппированы в три основные группы: восприятие специфики профессиональных задач, социальные аспекты восприятия рабочей ситуации, особенности переживания профессионального стресса. На основе данной группировки была получена значимая регрессионная модель, включающая в себя три вышеперечисленных фактора и позволяющая говорить о зависимости прокрастинации от них в более чем 33% случаях ее проявления.

В дальнейшем полученная модель может быть дополнена характеристиками трудовой деятельности, имеющими отношение к группам выделенных переменных, в целях повышения объяснительной ценности конструкта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Барабанищикова В.В., Каминская Е. О.* Феномен прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп // Национальный психологический журнал. 2013. № 2(10). С. 43–51.
2. *Барабанищикова В.В., Марусанова Г. И.* Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности // Национальный психологический журнал. 2016. № 1. С. 130–140.
3. *Быкова Д. В.* Прокрастинация как проявление эмоционально-ориентированного и ориентированного на избегание стилей копинга // Психология стресса и совладающего поведения: материалы III Междунар. научно-практической конференции. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2013. Т. 1. С. 194–196.
4. *Варваричева Я. И.* Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. 2010. № 3. С. 121–131.
5. *Виндекер О.С., Останина М. В.* Формальный и содержательный анализ шкалы общей прокрастинации С. Н. Lay (на примере студенческой выборки) // Актуальные проблемы психологического знания: теоретические и практические проблемы психологии. 2014. № 1(30). С. 116–126.
6. *Гарянян Н.Г., Андрусенко Д. А., Хломов И.Д.* Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации // Психологическая наука и образование. 2009. № 1. С. 72–81.
7. *Дементий Л.И., Карловская Н. Н.* Особенности ответственности и временной перспективы у студентов с разным уровнем прокрастинации // Психология обучения. 2013. № 7. С. 4–19.
8. *Зверева М. В.* Адаптация опросника PASS на российской выборке // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 1. С. 79–84.
9. *Зверева М.В., Ениколопов С. Н., Олейчик И. В.* Прокрастинация и агрессия при психической патологии у лиц молодого возраста // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 2. С. 70–77.
10. *Карловская Н. Н.* Взаимосвязь общей и академической прокрастинации и тревожности у студентов с разной академической успеваемостью // Психология в вузе. 2008. № 3. С. 38–49.
11. *Ковылин В. С.* Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2013. № 2(2). С. 22–41.
12. *Крюкова Т.Л.* Стили совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях // Журнал практического психолога. 2010. № 2. С. 3–22.
13. *Леонова А. Б.* Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. Т. 25. № 2. С. 75–85.
14. *Леонова А. Б.* Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2006.
15. *Липатов С. А.* Опросник “Шкалы организационных парадигм” Л.Л. Константина // Журнал практического психолога. 2005. № 2. С. 186–198.
16. *Мохова С.Б., Неврюев А. Н.* Психологические корреляты общей и академической прокрастинации

- у студентов // Вопросы психологии. 2013. № 1. С. 24–35.
17. *Наследов А. Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ интерпретации данных. Учебное пособие. СПб.: Речь, 2004.
 18. Организационная психология: Учебник / Под общей ред. А. Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2013.
 19. *Шемякина О. О.* Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов // Психология и право. 2013. № 4. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n4/66242.shtml> (дата обращения: 18.10.2015).
 20. *Ariely D., Wertenbroch K.* Procrastination, deadlines and performance: self-control by precommitment // Psychological Science. 2002. № 3. P. 219–224.
 21. *Brownlow S., Reisinger R. D.* Putting off until tomorrow what is better done today: Academic procrastination as a function of motivation toward college work // Journ. of Social Behavior and Personality. 2000. V. 15. № 5. P. 15–34.
 22. *Burka J. B., Yuen L. M.* Procrastination: Why you do it, what to do about it. 2nd ed. Boston: Da Capo Press. 2008.
 23. *Constantine L. L.* Work organization: paradigms for project management and organization // Communications of the ACM. 1993. V. 36. № 10. P. 35–43.
 24. *Ellis A., Knaus W. J.* Overcoming procrastination. N.Y.: Signet Books, 1997.
 25. *Ferrari J. R., Emmons R. A.* Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement // Journ. of Social Behavior and Personality. 1995. № 10. P. 455–458.
 26. *Ferrari J. R., Johnson J. L., McCown W. G.* Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment. New York: Plenum Press. 1995.
 27. *Milgram N., Gehrman T., Keinan G.* Procrastination and emotional upset: A typological model // Personality and individual differences. 1992. № 13. P. 1307–1313.
 28. *Milgram N., Tenne R.* Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination // European Journ. of Personality. 2000. № 14. P. 141–156.
 29. *Saville P., Sik G., Nyfield G., Hackston J., MacIver R.* A demonstration of the validity of the Occupational Personality Questionnaire (OPQ) in the measurement of job competencies across time and in separate organizations // Applied Psychology. 1996. № 45. P. 243–262.
 30. *Steel P.* The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure // Psychological Bulletin. 2007. V. 133. № 1. P. 65–94.
 31. Technical Manual: OPQ32 / Bartram D., Brown A., Fleck S., Inceoglu I., Ward K. UK: SHL Group plc., 2006.
 32. *Tice D. M., Baumeister R. F.* Longitudinal study of procrastination of procrastination performance, stress and health: the costs and benefits of dawdling // Psychological Science. 1997. № 8. P. 454–458.

REFERENCES

1. *Barabanshchikova V. V., Kaminskaja E. O.* Fenomen prokrastinacii v dejatel'nosti chlenov virtual'nyh proektnykh grupp // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. 2013. № 2(10). P. 43–51. (In Russian).
2. *Barabanshchikova V. V., Marusanova G. I.* Perspektivy issledovanija fenomena prokrastinacii v professional'noj dejatel'nosti // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. 2016. № 1. P. 130–140. (In Russian).
3. *Bykova D. V.* Prokrastinacija kak pojavlenie jemocional'no-orientirovannogo i orientirovannogo na izbeganiestilej kopinga // Psihologija stressa i sovladajushhego povedenija: materialy III Mezhdunar. nauchno-prakticheskoi konferencii. Kostroma: KGU im. N. A. Nekrasova, 2013. V. 1. P. 194–196. (In Russian).
4. *Varvaricheva Ja. I.* Fenomen prokrastinacii: problemy i perspektivy issledovanija // Voprosy psihologii. 2010. № 3. P. 121–131. (In Russian).
5. *Vindeker O. S., Ostanina M. V.* Formal'nyj i soderzhatel'nyj analiz shkaly obshhej prokrastinacii C. H. Lay (na primere studencheskoj vyborki) // Aktual'nye problemy psihologicheskogo znanija: teoreticheskie i prakticheskie problemy psihologii. 2014. № 1(30). P. 116–126. (In Russian).
6. *Garanjan N. G., Andrusenko D. A., Hlomov I. D.* Perfekcionizm kak faktor studencheskoj dezadaptacii // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. 2009. № 1. P. 72–81. (In Russian).
7. *Dementij L. I., Karlovskaja N. N.* Osobennosti otvetstvennosti i vremennoj perspektivy u studentov s raznym urovnem prokrastinacii // Psihologija obuchenija. 2013. № 7. P. 4–19. (In Russian).
8. *Zvereva M. V.* Adaptacija oprosnika PASS narossijskoj vyborke // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. 2015. V. 20. № 1. P. 79–84. (In Russian).
9. *Zvereva M. V., Enikolopov S. N., Olejchik I. V.* Prokrastinacija i agressija pri psihicheskoi patologii u lic molodogo vozrasta // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. 2015. V. 20. № 2. P. 70–77. (In Russian).
10. *Karlovskaja N. N.* Vzaimosvjaz' obshhej i akademicheskoi prokrastinacii i trevozhnosti u studentov s raznoj akademicheskoi uspevaemost'ju // Psihologija v vuze. 2008. № 3. P. 38–49. (In Russian).
11. *Kovylin V. S.* Teoreticheskie osnovy izuchenija fenomena prokrastinacii // Lichnost' v menjajushhemsja mire: zdorov'e, adaptacija, razvitie. 2013. № 2 (2). P. 22–41. (In Russian).
12. *Kryukova T. L.* Stili sovladajushhego povedenija v trudnykh zhiznennykh situacijah // Zhurnal prakticheskogo psihologa. 2010. № 2. P. 3–22. (In Russian).
13. *Leonova A. B.* Kompleksnaja strategija analiza professional'nogo stressa: ot diagnostiki k profilaktike

- i korrekcii // Psihologicheskij zhurnal. 2004. V. 25. № 2. P. 75–85. (In Russian).
14. *Leonova A. B.* Metodika integral'noj diagnostiki i korrekcii professional'nogo stressa (IDIKS): metodicheskoe rukovodstvo. St. Petersburg: IMATON, 2006. (In Russian).
15. *Lipatov S. A.* Oprosnik "Shkaly organizacionnyh paradigm" L. L. Konstantina // Zhurnal prakticheskogo psihologa. 2005. № 2. P. 186–198. (In Russian).
16. *Mohova S. B., Nevryuev A. N.* Psihologicheskie korreljatyobshhej i akademicheskoj prokrastinacii u studentov // Voprosy psihologii. 2013. № 1. P. 24–35. (In Russian).
17. *Nasledov A. D.* Matematicheskie metody psihologicheskogo issledovanija. Analiz interpretacii dannyh. Uchebnoe posobie. St. Petersburg: Rech, 2004. (In Russian).
18. Organizacionnaja psihologija: Uchebnik / Ed. A. B. Leonovoj. Moscow: INFRA-M, 2013. (In Russian).
19. *Shemjakina O. O.* Vlijanie prokrastinacii nauroven' stressa u studentov // Psihologija i pravo. 2013. № 4. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n4/66242.shtml> (data obrashhenija: 18.10.2015). (In Russian).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Шкалы методики *OPQ 32*

Наименование шкалы	Описание положительного полюса шкалы (стен 10)
<i>Блок Управление людьми</i>	
Оказание влияния	Получает удовольствие от переговоров, продаж и изменяя мнения других людей
Контроль	Охотно берет ответственность на себя, управляет, дает указания и контролирует других
Прямота	Свободно высказывает свое мнение, не скрывает несогласия, готов критиковать других
Независимость	Предпочитает следовать собственному подходу, готов игнорировать решения большинства
Живость	Общителен, оживляется, чувствуя на себе внимание других
Принадлежность группе	Стремится быть среди людей и не любит действовать в одиночку
Социальная уверенность	Легко вступает в контакт с людьми, уверенно чувствует себя в официальной обстановке
Скромность	Не афиширует свои достижения, не заявляет о личных успехах
Демократизм	Консультируется, вовлекает других в принятие решений, не склонен принимать решения единолично
Забота	Проявляет сочувствие и внимание к окружающим, готов помогать людям
<i>Блок Управление задачами</i>	
Интерес к точным данным	Любит работать с цифрами, охотно анализирует статистическую информацию, основывает решения на цифрах и фактах
Интерес к оцениванию	Критически оценивает информацию, ищет потенциальные ограничения и ошибки
Интерес к поведению	Старается понять мотивы поведения, любит анализировать поступки людей
Традиционализм	Опирается на проверенные методы, предпочитает устоявшиеся подходы
Концептуализм	Интересуется теориями, охотно обсуждает общие концепции
Инновативность	Генерирует идеи, проявляет изобретательность, находит оригинальные решения
Интерес к разнообразию	Ищет разнообразие и новизну, любит изменения в привычном порядке работы
Адаптивность	Изменяет поведение в зависимости от ситуации или окружения
Перспективное мышление	Видит долгосрочную перспективу, более вероятен стратегический подход
Внимание к деталям	Склонен углубляться в детали, методичен и систематичен
Обязательность	Заботится о завершении начатого дела в срок, доводит дело до конца
Следование правилам	Следует процедурам, предпочитает иметь четкие инструкции, не склонен нарушать правила

Блок Управление собой

Устойчивость	Редко испытывает напряжение, может расслабляться, как правило, спокоен
Тревожность	Испытывает беспокойство перед важными событиями, очень переживает, когда что-то идет не так
Невозмутимость	Не склонен обижаться, может игнорировать нападки и не обращать внимания на критику
Оптимизм	Ожидает успешного развития событий, видит позитивные аспекты ситуации
Доверие	Доверяют людям, считает их надежными и искренними, верит тому, что говорят другие
Эмоциональный контроль	Может скрывать свои чувства от других, не демонстрирует эмоций
Активность	Не любит сидеть без дела, радуется, когда много работы
Соревновательность	Стремится побеждать, охотно соревнуется, не любит проигрывать
Мотивация на достижения	Амбициозен, нацелен на служебный рост, любит решать трудные задачи
Решительность	Быстро делает выводы и принимает решения, не склонен колебаться
Согласованность	Отвечал согласованно при заполнении опросника

PREDICTORS OF PROCRASTINATION IN THE MODERN EMPLOYEE'S WORK ACTIVITYⁱ

V. V. Barabanshchikova^{1*}, S. A. Ivanova^{2**}

¹ MSU named after M.V. Lomonosov; 125009, Moscow, Mokhovaya st.'11/9, room. 205, Russia;

² JSC "Trolza"; 410001, Saratov, Novo-Astrakhan highway'45, room 6, Russia;

* Sc.D. (psychology), associated professor, work and engineering psychology chair, faculty of psychology.

E-mail: vvb-msu@bk.ru

** HR Director.

E-mail: ivanova_lana1986@rambler.ru

Received 07.04.2016

Abstract. Research devoted to the analysis of procrastination's predictors in employees of modern Russian organizations. 120 employees of the Russian industrial organization participated in the study, including 70 women and 50 men, mean age – 35 years old, mean work experience in present organization – 4.3 years. We used four diagnostics methods to characterize special aspects of work activity and organizational culture, personal characteristics and specificity of the occupational stress syndrome. To analyze the results we used correlation, factor and regression analysis. Correlation analysis revealed significant correlations of procrastination. The obtained characteristics were grouped in three blocks and step by step included in the regression model. In the result we received a significant statistical model ($p < 0.001$), which explains more than 33% of the procrastination's variance in employees.

Keywords: procrastination in occupational situation, predictors of procrastination, personal characteristics, special aspects of work activity, occupational stress syndrome.

ⁱ The research was supported by RFH № 16-06-00312.