



ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ НА УРОВЕНЬ ВЫРАЖЕННОСТИ ПРОКРАСТИНАЦИИ У СОТРУДНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

БАРАБАНИЦКОВА В.В.*, *Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,*
e-mail: vvb-msu@bk.ru

ИВАНОВА С.А.**, *Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,*
e-mail: ivanova_lana1986@rambler.ru

Статья посвящена анализу влияния личностных, профессиональных и организационных факторов на выраженность уровня прокрастинации у сотрудников современной российской промышленной организации. Было показано, что уровень выраженности прокрастинации определяет специфику типичных форм поведения при решении профессиональных задач, субъективное восприятие рабочей ситуации, переживание стрессовых состояний и их последствия, восприятие особенностей организационной культуры. В ходе исследования был проведен регрессионный анализ полученных данных и выделены значимые личностные, профессиональные, организационные предикторы развития прокрастинации у современного профессионала: коммуникабельность (живость, общительность), инновативность, внимание к деталям и обязательность. Также значимыми являются такие характеристики рабочей ситуации, как содержание труда и значимость задач. Кроме этого, существенный вклад в регрессионную модель прокрастинации вносят такие факторы, как устойчивые последствия профессионального стресса (тревога и депрессия), открытый тип ориентации на изменения в организации и социальная желательность.

Ключевые слова: прокрастинация, предикторы прокрастинации, типичные формы поведения в рабочей ситуации, синдром профессионального стресса, последствия переживания стресса, характеристики рабочей среды, особенности организационной культуры предприятия.

Введение

«Не откладывай на завтра то, что можешь сделать сегодня» – это высказывание, принадлежащее Бенджамину Франклину, в силу своей актуальности давно приобрело статус пословицы, отражающей одну из особенностей человеческой природы – «откладывать на потом» выполнение, казалось бы, неотложных дел. Каждый человек хотя бы раз в жизни сталкивался с подобным желанием – отодвинуть на более поздний срок выполнение ответственного дела или принятие сложного решения, но встречаются люди, для которых подоб-

Для цитаты:

Барабаницкова В.В., Иванова С.А. Влияние организационно-личностных факторов на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников современной организации // Экспериментальная психология. 2016. Т. 9. № 1. С. 95–111. doi:10.17759/exppsy.2016090108

* *Барабаницкова В.В.* Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии, заместитель декана факультета психологии по учебной работе, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. E-mail: vvb-msu@bk.ru

** *Иванова С.А.* Выпускница факультета психологии, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. E-mail: ivanova_lana1986@rambler.ru



ное «откладывание на потом» становится нормой жизни. В психологии данный феномен получил название «прокрастинация», а людей, имеющих подобную тенденцию, называют «прокрастинаторами» (Варваричева, 2010; Ковылин, 2013; Мохова, Неврюев, 2013). Слово «прокрастинация» имеет латинское происхождение и состоит из двух частей: приставки «pro», означающей движение вперед, и «crastinus» – завтрашний. В русском языке часто используют кальку с английского термина, однако в некоторых научных исследованиях встречается русский аналог названия данного феномена – «откладывание на потом» (Тарасевич, 2014).

Термин и феномен «прокрастинации» имеют богатую историю: римляне подразумевали под прокрастинацией откладывание военного решения с целью демонстрации выдержки в военном конфликте. В Оксфордском словаре английского языка можно найти упоминание данного слова в работе, относящейся к 1548 г., в контексте «проинформированный с задержкой», «мудро проявленная выдержка» (Ferrari, Johnson, McCown, 1995, с. 4). Начиная с периода промышленной революции XIX в., термин все чаще стал употребляться в негативном контексте. Некоторые ученые, например Н. Милграм (Milgram, Gehrman, Keinan, 1992), считают, что негативное отношение к прокрастинации появилось в индустриально развитых странах одновременно с возникновением новых ценностей в обществе, таких как ориентация на результат, скорость реакции на изменения, необходимость быть точным и пунктуальным, т. е. когда наряду с возрастающим темпом жизни синонимом жизненного успеха стало достижение поставленных целей даже ценой собственного здоровья (Купер, Маршал, 1995). Эта точка зрения является дискуссионной, поскольку часть ученых признают существование проблемы прокрастинации со времен появления человеческого общества, находя отрывочные сведения, подтверждающие этот факт, в работах философов Античной и Древнеегипетской цивилизаций (Steel, 2007).

Одно из первых упоминаний термина «прокрастинация» в научном контексте встречается в книге П. Рингенбаха в 1971 г., которая по результатам расследования М. Аиткен (1982 г.), представляет собой так и не написанный труд (Steel, 2007). Несмотря на это, термин стал все чаще встречаться в научных исследованиях, посвященных изучению феномена «откладывания на потом», пик которых пришелся на 80-е гг. XX в. В этот период были проведены первые исследования по данной тематике и создан ряд методических инструментов, наиболее популярными из которых являются: Тель-Авивский опросник прокрастинации Н. Милграма (TAP), Шкала академической прокрастинации Л. Соломон и Э. Ротблум (PASS), Шкала общей прокрастинации К. Лэй (GP), Шкала прокрастинации М. Аиткен (API), Шкала общей прокрастинации Б. Такмана (TGPS) и многие другие.

Одним из первых ученых, подвергших феномен прокрастинации системному изучению, стал Н. Милграм (Milgram, Gehrman, Keinan, 1992). Он выделил четыре обязательных компонента прокрастинации. Согласно его определению, прокрастинация – это последовательное поведение по откладыванию выполнения какой-либо задачи, субъективно воспринимаемой как важной, которое приводит как к ухудшению итогового результата, так и к ухудшению эмоционального состояния (Ferrari, Johnson, McCown, 1995). С момента выхода его первых работ по настоящее время феномен прокрастинации остается популярной темой социальных исследований, однако определение самого феномена, его природы и основных параметров по-прежнему остается предметом многочисленных дискуссий.



Д. Феррари предлагает разделить понятия конструктивной и неконструктивной прокрастинации (Ferrari, Johnson, McCown, 1995). Предложенное им основание позволяет также разделить все исследования, посвященные изучению природы этого феномена, на две группы – те, что рассматривают прокрастинацию в конструктивном контексте, и те, которые рассматривают данный феномен в его негативном контексте. Конструктивную прокрастинацию можно определить как осознанное отсрочивание выполнения задачи на более оптимальное время с целью повышения вероятности успеха, как своеобразную продуктивную копинг-стратегию (Крюкова, 2010; Шемякина, 2013), сознательное откладывание «на потом» с целью вызвать острые ощущения, что отчасти соответствует понятию «возбуждаемые» прокрастинаторы. При таком ракурсе рассмотрения прокрастинация представляется осознанно выбранной стратегией, которая не приводит к ухудшению результата, а, наоборот, позволяет человеку сконцентрироваться для итогового рывка и сопровождается проявлением положительных эмоций. Неконструктивная прокрастинация соотносится исследователями с саморазрушающим поведением (Burka, Yuen, 2008), с защитой по типу избегания (Steel, 2007), вводится даже понятие «избегающие» прокрастинаторы; в этом случае исследования направлены на установление причин оттягивания и откладывания выполнения важного дела, при осознании его срочности и важности, в ущерб конечному результату. Оба подхода имеют право на существование и содержат под собой ряд научных оснований, но возникает сомнение – об одном ли феномене идет речь; по всей видимости, под общим термином «прокрастинация» подразумеваются несколько разные конструкты (Барабанщикова, Каминская, 2013).

С. Б. Мохова и А. Н. Неврюев (Мохова, Неврюев, 2013) предлагают условно разделить все исследования данного феномена на две группы: направленные на изучение внутренних и на анализ внешних причин прокрастинации. К внутренним, психологическим причинам, или индивидуально-личностным факторам (Варваричева, 2010), относят predispositions человека, базирующиеся на ряде личностных черт, особенностей и состояний. В настоящее время установлена и подтверждена рядом исследований связь прокрастинации с перфекционизмом, тревожностью, факторами «большой пятерки», особенностями мотивационной сферы человека (в том числе способностью к самомотивации), переживанием стресса и т. д. (Milgram, Tenne, 2000; Ferrari, Emmons, 1995; Steel, 2007; Барабанщикова, Каминская, 2013; Виндекер, Останина, 2014; Гаранян, Андрусенко, Хломов, 2009; Дементий, Карловская, 2013; Зверева, 2015; Зверева, Ениколопов, Олейчик, 2015; Карловская, 2008; Шемякина, 2013). К внешним, или ситуативным (Варваричева, 2010), предикторам прокрастинации большинство исследователей, в первую очередь, относят особенности самих задач: тип задач, степень их неприятности, своевременность поощрения и наказания и т. д. (Milgram, Tenne, 2000; Steel, 2007). По нашему мнению, данное разделение имеет условный характер, поскольку оценка внешних условий всегда проходит через призму индивидуальных особенностей субъекта и его состояний, в результате чего взаимосвязь носит более сложный, опосредованный характер.

Н. Милграм указывает на существование четырех разновидностей прокрастинации: а) бытовой, характеризующейся откладыванием выполнения бытовых, рутинных обязанностей, б) прокрастинации при принятии решений, в) навязчивой прокрастинации, объединяющей в себе и прокрастинацию при принятии решений, и откладывание выполнения задач, а также г) академическую прокрастинацию (Milgram, Tenne, 2000). В настоящий момент основная масса исследований феномена прокрастинации, его природы и причин про-



явления проведена на материале учебной деятельности, в виду их несомненной актуальности с точки зрения повышения эффективности образовательного процесса, а также, отчасти, в связи с большей доступностью объекта исследования. Результаты, полученные на студенческих выборках, внесли огромный вклад в понимание феномена прокрастинации, но данная проблема является актуальной не только в учебной, но и в профессиональной среде, предъявляющей высокие требования к личной эффективности субъекта, опосредованной необходимостью успевать за изменениями, происходящими не только внутри, но и за пределами организации, в которой он работает, необходимостью укладываться в жесткие сроки («время – это деньги»), работать в ненормированном режиме, быть конкурентоспособным в высококонкурентной среде и многое другое (Иваненко, 2012; Сыпкова, 2011). Не стоит упускать из виду, что прокрастинация мешает не только самореализации профессионала, но и оказывает негативное влияние на деятельность организаций, находящихся под огромным прессом условий рыночной экономики.

Основная цель представленного исследования – выявление и анализ влияния личностных, профессиональных и организационных факторов на выраженность уровня прокрастинации у сотрудников современной российской организации.

Среди индивидуально-психологических предикторов прокрастинации были выделены следующие факторы: взаимоотношения с людьми, управление задачами и управление собой (Bartram et al., 2006).

Среди профессиональных предикторов были выделены следующие факторы: субъективное восприятие человеком различных аспектов рабочей ситуации, стрессовая симптоматика и наличие устойчивых профессиональных деформаций (Леонова, 2004).

И, наконец, среди организационных предпосылок рассматривалось восприятие субъектом различных аспектов организационной культуры предприятия, в котором он работает.

В нашем исследовании мы используем следующее рабочее определение прокрастинации. *Прокрастинация – это систематическое откладывание 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 деятельности* (Ковылин, 2013; Milgram, Gehrman, Keinan, 1992).

В ходе подготовки к исследованию были сделаны следующие основные предположения.

1. Уровень выраженности прокрастинации у сотрудников определяет специфику типичных форм поведения при решении профессиональных задач, субъективное восприятие рабочей ситуации, переживание стрессовых состояний и их последствия, восприятие особенностей организационной культуры.

2. Существуют значимые личностные, профессиональные, организационные предикторы развития прокрастинации у современного профессионала.

Программа исследования

В исследовании приняли участие 120 сотрудников российского предприятия машиностроительной отрасли, в том числе 70 женщин и 50 мужчин, в возрасте от 20 до 63 лет (средний возраст – 35 лет), со стажем работы на предприятии от 1 до 431 мес. (средний стаж составил 51 мес.)



Процедура исследования включала компьютеризированное тестирование и индивидуальную обратную связь по его результатам; для обработки использовалась программа статистической обработки данных IBM SPSS Statistics версия 22.

Для решения исследовательских задач использовались следующие диагностические методики.

1. Шкала общей прокрастинации Б. Такмана в адаптации Т.Л. Крюковой применялась для определения уровня выраженности прокрастинации (Крюкова, 2009). Данный опросник состоит из 35 утверждений, с которым испытуемый выражает свое согласие или несогласие. Методика включает в себя 25 прямых и 10 реверсивных вопросов.

2. Опросник OPQ 32, разработанный компанией SHL, использовался для выявления типичных для человека форм поведения в профессиональной среде при решении рабочих задач (Bartram et al., 2006). Результатом данной методики является профиль, включающий в себя оценку по 33 шкалам, разбитым на 3 основных блока: управление людьми, управление задачами и управление собой.

3. Методика «Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса (ИДИКС)» А.Б. Леоновой применялась для целей комплексной диагностики особенностей синдрома профессионального стресса – от психологических причин его развития до выявления устойчивых форм личностной и поведенческой дезадаптации (Леонова, 2006).

4. Опросник организационных парадигм Л. Константина использовался для определения специфических особенностей организационной культуры предприятия (Липатов, 2005).

Результаты исследования

По результатам проведенного исследования, на основании уровня выраженности прокрастинации все исследуемые сотрудники были разделены на 3 группы.

1-я группа – сотрудники, субъективные оценки выраженности прокрастинации которых находятся в диапазоне 1–4 стена, и оценивающие себя как людей, не склонных к откладыванию важных и срочных дел «на потом». В данную группу вошли 25 человек или 21% от исследуемой выборки.

2-я группа – сотрудники, чей уровень прокрастинации находится в диапазоне высоких значений (7–10 стенов), признающие наличие у себя выраженных симптомов прокрастинации. В группу вошли 42 человека, 35% выборки.

3-я группа – сотрудники, значения прокрастинации которых находятся в среднем диапазоне, для которых привычка откладывать «на потом» важные задачи и решения не носит хронического характера, а встречается время от времени. Эта группа включает 53 человека или 44% выборки.

Особого внимания заслуживают результаты испытуемых 1-й и 2-й групп. Для их подробного анализа нами были составлены профили, отражающие особенности четырех основных исследуемых нами аспектов: типичных форм поведения специалиста в рабочих ситуациях, субъективного восприятия различных характеристик рабочей ситуации, специфики синдромов профессионального стресса, а также оценки особенностей организационной культуры предприятия. Четыре соответствующих профиля представлены ниже в виде гистограмм, первый столбец которой – это усредненный результат 1-й группы, второй столбец – усредненный результат 2-й группы.

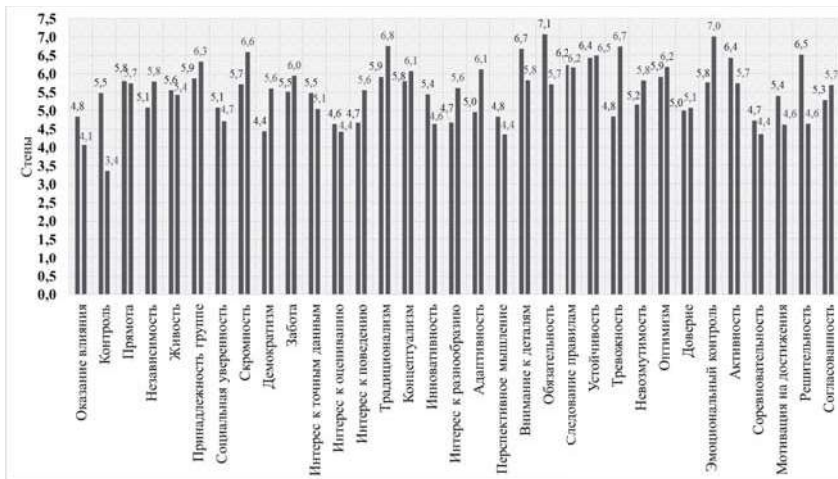


Рис. 1. Усредненные профили типичных форм поведения в рабочих ситуациях для двух групп сотрудников с разным уровнем выраженности прокрастинации

Анализируя полученный профиль (рис. 1), можно сказать, что большинство оцениваемых параметров (типичных форм реагирования в профессиональной среде), а именно, значения по двадцати пяти из тридцати трех шкал, попали в диапазон средних значений (5,6 стень), которые не обладают достаточной степенью значимости, а, следовательно, не могут быть использованы для выявления специфики исследуемых групп по изучаемому параметру.

Теперь необходимо обратить внимание на анализ тех шкал, средние значения в группе по которым размещаются в диапазоне повышенных и пониженных значений. Так, в группе с высоким уровнем прокрастинации сотрудники демонстрируют такие индивидуально-психологические особенности, как повышенный эмоциональный контроль, тревожность, традиционализм и скромность, низкие значения были получены по шкале общего контроля. В группе с низкой прокрастинацией испытуемые характеризуются повышенным вниманием к деталям, обязательностью и решительностью.

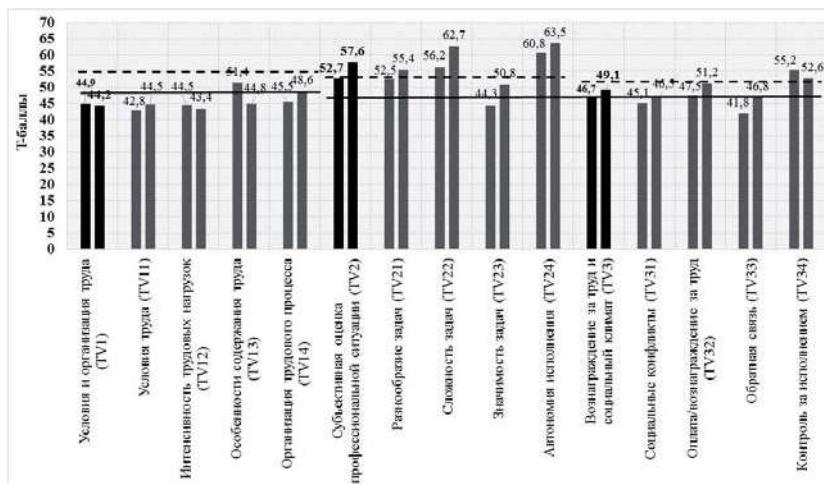


Рис. 2. Особенности восприятия различных аспектов рабочей ситуации в группах с различным уровнем выраженности прокрастинации: « — » – средний уровень, « - - - » – высокий уровень



На рис. 2 отражены особенности восприятия представителями двух групп различных аспектов рабочей ситуации с точки зрения их вклада в формирование синдрома профессионального стресса. Таким образом, в группе с высоким уровнем прокрастинации наблюдается недовольство такими сторонами трудовой деятельности, как особенности организации труда, большое разнообразие профессиональных задач, их сложность и значимость, недостаточность автономии и высокий контроль со стороны руководства. В свою очередь, представители группы с низкой прокрастинацией выражают недовольство особенностями содержания труда, большим разнообразием и повышенной сложностью профессиональных задач, а также недостатком автономии и высокой степенью контроля со стороны руководства.

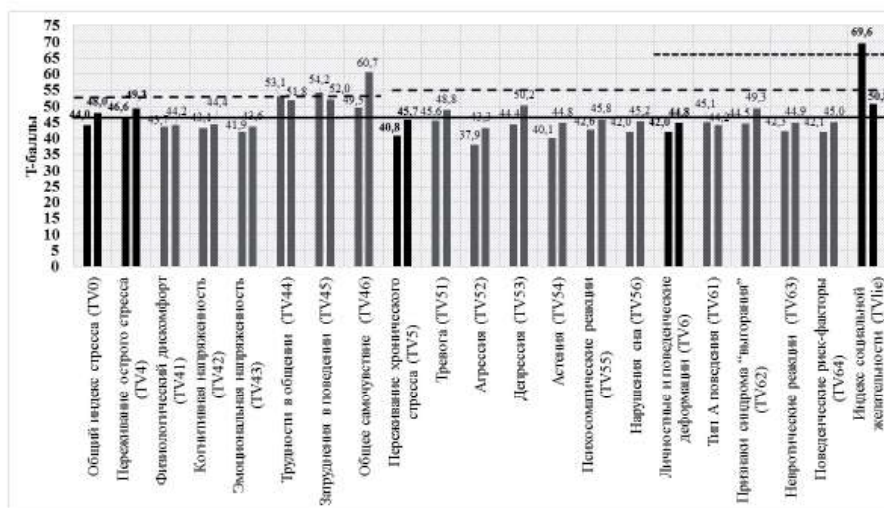


Рис. 3. Специфика синдромов острого и хронического стресса, а также последствий переживания стресса в группах с различным уровнем выраженности прокрастинации: «—» – средний уровень, «- - -» – высокий уровень, «.....» – предельно высокий уровень

На диаграмме (рис. 3), отражающей специфику острого и хронического стрессов, а также последствий их переживания, показано, что группа с высоким уровнем проявления прокрастинации более подвержена переживанию профессионального стресса. В данной группе наблюдается высокий уровень острого и хронического стресса, высокая выраженность тревоги, депрессии, психосоматических реакций, а также наличие ряда устойчивых негативных последствий стресса в виде признаков синдрома выгорания, невротических реакций и поведенческих риск-факторов. Вместе с этим, в группе с низкой прокрастинацией также наблюдается наличие отдельных симптомов острого стресса, но в значительно меньшей степени выражены хронические формы и устойчивые нарушения поведения. Отдельное внимание обращает на себя показатель социальной желательности ответов, который в группе с низким уровнем прокрастинации выражен предельно высокими значениями (что требует внесения поправок с учетом данного показателя); кроме того, испытуемые данной группы характеризуются стремлением угадать ожидания окружающих, приукрасить свой образ и реальное положение дел в их глазах.

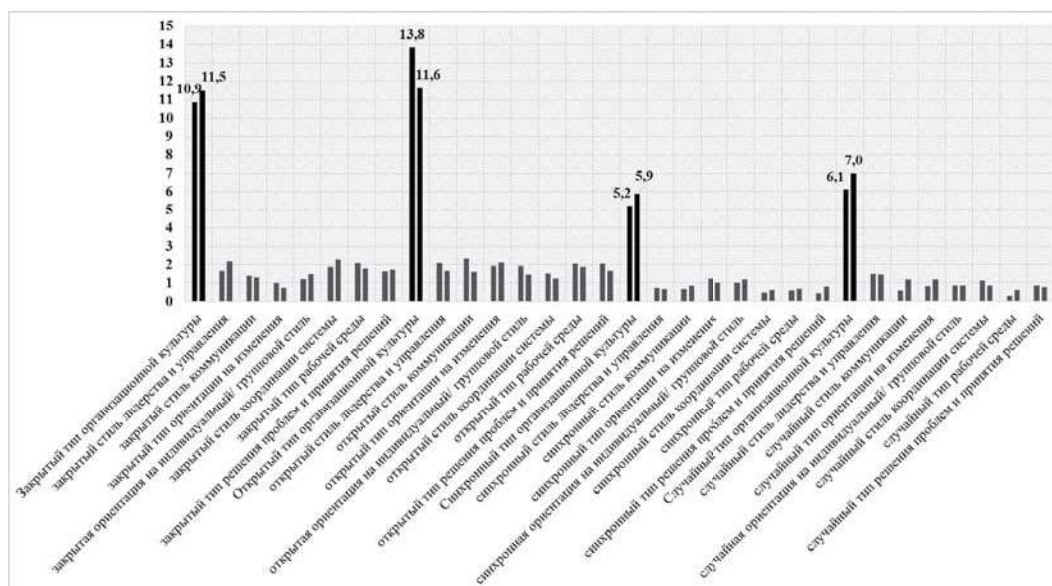


Рис. 4. Особенности восприятия организационной культуры предприятия в группах с различным уровнем выраженности прокрастинации

Для определения различий между испытуемыми с высокими и низкими значениями прокрастинации нами была применена процедура сравнения средних значений двух независимых выборок с использованием критерия t-Стьюдента, результаты сравнительного анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1

Данные сравнения двух групп сотрудников с низкими и высокими значениями выраженности прокрастинации (критерий t-Стьюдента)

Показатель	Группа 1 (N=25)		Группа 2 (N=42)		t-критерий Стьюдента	P
	M	SD	M	SD		
1	2	3	4	5	6	7
Контроль	5,5	2,3	3,4	2,1	3,887	0,000
Демократизм	4,4	1,4	5,6	2,1	-2,430	0,018
Интерес к разнообразию	4,7	1,6	5,6	1,7	-2,201	0,031
Адаптивность	5,0	1,5	6,1	2,1	-2,401	0,019
Обязательность	7,1	1,9	5,7	1,9	2,788	0,007
Тревожность	4,8	2,0	6,7	2,3	-3,466	0,001
Эмоциональный контроль	5,8	2,0	7,0	2,1	-2,448	0,017
Решительность	6,5	1,3	4,6	2,1	4,004	0,000
Особенности содержания труда (TV13)	51,4	9,8	44,8	9,9	2,657	0,010
Субъективная оценка профессиональной ситуации (TV2)	52,7	7,5	57,6	6,9	-2,752	0,008
Сложность задач (TV22)	56,2	9,5	62,7	10,8	-2,477	0,016



1	2	3	4	5	6	7
Значимость задач (TV23)	44,3	7,9	50,8	7,5	-3,357	0,001
Общий индекс стресса (TV0)	44,0	4,0	48,0	3,8	-4,082	0,000
Переживание острого стресса (TV4)	46,6	3,4	49,3	4,0	-2,751	0,008
Общее самочувствие (TV46)	49,5	9,4	60,7	11,0	-4,240	0,000
Переживание хронического стресса (TV5)	40,8	3,5	45,7	4,6	-4,601	0,000
Агрессия (TV52)	37,9	4,8	43,3	7,1	-3,318	0,001
Депрессия (TV53)	44,4	3,2	50,2	6,5	-4,166	0,000
Астения (TV54)	40,1	2,9	44,8	5,2	-4,177	0,000
Психосоматические реакции (TV55)	42,6	4,3	45,8	5,0	-2,658	0,010
Нарушения сна (TV56)	42,0	3,2	45,2	5,0	-2,912	0,005
Признаки синдрома выгорания (TV62)	44,5	4,8	49,3	7,1	-3,043	0,003
Поведенческие риск-факторы (TV64)	42,1	4,6	45,0	6,2	-2,011	0,048
Индекс социальной желательности (TVIe)	69,6	13,8	50,8	11,6	5,975	0,000
Открытый стиль коммуникации	2,3	1,1	1,6	1,1	2,612	0,011
Случайный стиль коммуникации	0,6	0,8	1,2	0,9	-2,764	0,007

Таким образом, были обнаружены существенные различия между испытуемыми обеих групп по таким параметрам, как контроль, характеризующийся стремлением брать на себя ответственность, контролировать ситуацию вокруг себя и свое окружение, тревожность и решительность ($p < 0,001$). Чуть менее значимыми ($p < 0,05$) оказались различия между группами в уровне демократизма, интереса к разнообразию, адаптивности, обязательности и эмоционального контроля. Испытуемые с высокой прокрастинацией в меньшей степени склонны к стремлению контролировать ситуацию вокруг себя, брать ответственность за других людей и решение задач, они более тревожны, склонны затягивать с принятием решений, при этом отличаются высоким уровнем эмоционального контроля, т. е. склонностью скрывать/контролировать свои эмоции. С другой стороны, у испытуемых с низкими значениями прокрастинации наблюдается решительность, высокая обязательность, пониженный интерес к разнообразию, а также невысокие значения по шкале «демократизм», что может говорить о предпочтении ими стратегии единоличного принятия решений.

Различия в оценке рабочей ситуации испытуемыми двух исследуемых групп коснулись прежде всего следующих факторов: особенности содержания труда, субъективное восприятие рабочей ситуации, сложность и значимость рабочих задач. В группе с высоким уровнем прокрастинации выполняемые профессиональные задачи оцениваются как высоко значимые и сложные, в целом преобладает негативная оценка профессиональной ситуации. Испытуемые с низкой прокрастинацией в значительно меньшей степени акцентируют свое внимание на важности профессиональных задач, они скорее рассматривают их как более рутинные; кроме того, испытуемые данной группы негативно оценивают как содержание труда, так и профессиональную ситуацию в целом.



Наблюдаются существенные различия между испытуемыми обеих групп по таким параметрам, как острый и хронический стресс, а также последствия его переживания. Так, в группе с высоким уровнем прокрастинации наблюдается выраженный уровень профессионального стресса в его острой и хронической формах. Также данная группа характеризуется высоким уровнем проявления последствий стресса в форме различных личностных и поведенческих нарушений (агрессии, депрессии, астении, психосоматических реакций и ухудшения общего самочувствия, нарушения сна, признаков синдрома выгорания и поведенческих риск-факторов), в то время как в группе с низкой прокрастинацией наблюдаются лишь небольшие проявления симптоматики острого стресса без его перерастания в хроническую форму.

Что касается различий между группами в восприятии специфики организационной культуры предприятия, то тут можно отметить, что представители группы с низким уровнем прокрастинации выделяют присутствие в своей организации признаков культуры открытого типа, в частности, наличие выраженных, активных, отчасти чрезмерных коммуникаций между сотрудниками. Представители же группы с высокими значениями прокрастинации делают акцент на наличии случайных, бессистемных, неконтролируемых форм обмена информацией в организации, т. е. скорее относят ее к организациям случайного типа (рис. 4).

Проведенный анализ позволил выявить ряд специфических особенностей «прокрастинаторов». Теперь необходимо подробнее остановиться на тех факторах, которые могут служить предикторами прокрастинации, а, следовательно, имеют существенное значение при диагностике и коррекции прокрастинации в профессиональной деятельности.

Для этих целей мы построили регрессионную модель: в качестве зависимой переменной выступил показатель уровня выраженности прокрастинации. Отбор независимых переменных в регрессионную модель производился на основе данных корреляционного анализа взаимосвязи уровня выраженности прокрастинации с четырьмя группами описанных выше характеристик: типичными формами поведения в рабочих ситуациях, субъективным восприятием особенностей рабочей ситуации, спецификой синдрома переживания стресса и его последствий, особенностями восприятия параметров организационной культуры предприятия, – а также был дополнен рядом параметров, которые, с нашей точки зрения, могут оказывать существенное влияние на проявление прокрастинации (табл. 2). К такого рода переменным были отнесены следующие

1) типичные формы поведения в рабочей ситуации, включающие следующие особенности: контроль, независимость, живость, принадлежность к группе, интерес к оцениванию, инновативность, адаптивность, внимание к деталям, обязательность, решительность;

2) субъективное восприятие особенностей рабочей ситуации: особенности содержания труда (TV13), разнообразие задач (TV21), сложность задач (TV22), значимость задач (TV23), вознаграждение за труд и социальный климат (TV3), оплата/вознаграждение за труд (TV32);

3) специфика синдрома переживания стресса и его последствий: общий индекс стресса (TV0), когнитивная напряженность (TV42), эмоциональная напряженность (TV43), общее самочувствие (TV46), тревога (TV51), агрессия (TV52), депрессия (TV53), астения (TV54), психосоматические реакции (TV55), нарушения сна (TV56), личностные и поведенческие деформации (TV6), признаки синдрома «выгорания» (TV62), невротические реакции (TV63);



4) особенности восприятия параметров организационной культуры предприятия: случайный тип организационной культуры, случайный стиль лидерства и управления, случайный стиль коммуникации, случайный тип ориентации на изменения, случайная ориентация на индивидуальный/ групповой стиль, случайный стиль координации системы, случайный тип рабочей среды, случайный тип решения проблем и принятия решений, открытый тип организационной культуры, открытый стиль лидерства и управления, открытый стиль коммуникации, открытый тип ориентации на изменения, открытая ориентация на индивидуальный/ групповой стиль, открытый стиль координации системы, открытый тип рабочей среды, открытый тип решения проблем и принятия решений;

5) индекс социальной желательности и шкала согласованности.

Таблица 2

Результаты корреляционного анализа взаимосвязи уровня выраженности прокрастинации с четырьмя группами параметров

Параметр	Коэффициент корреляции Пирсона	P
1	2	3
Общий индекс стресса (TV0)	0,427	0,000
Когнитивная напряженность (TV42)	0,194	0,034
Эмоциональная напряженность (TV43)	0,266	0,003
Общее самочувствие (TV46)	0,398	0,000
Тревога (TV51)	0,252	0,005
Агрессия (TV52)	0,412	0,000
Депрессия (TV53)	0,382	0,000
Астения (TV54)	0,427	0,000
Психосоматические реакции (TV55)	0,2	0,029
Нарушения сна (TV56)	0,259	0,004
Личностные и поведенческие деформации (TV6)	0,235	0,010
Признаки синдрома выгорания (TV62)	0,374	0,000
Неврогические реакции (TV63)	0,193	0,035
Особенности содержания труда (TV13)	-0,323	0,000
Разнообразие задач (TV21)	0,188	0,039
Сложность задач (TV22)	0,243	0,008
Значимость задач (TV23)	0,328	0,000
Вознаграждение за труд и социальный климат (TV3)	0,242	0,008
Оплата/вознаграждение за труд (TV32)	0,209	0,022
Контроль	-0,290	0,001
Инновативность	-0,185	0,043
Адаптивность	0,22	0,016



1	2	3
Внимание к деталям	-0,188	0,039
Обязательность	-0,357	0,000
Решительность	-0,358	0,000
Случайный стиль коммуникации	0,237	0,009
Случайный тип рабочей среды	0,207	0,023
Открытый тип организационной культуры	-0,222	0,015
Открытый стиль лидерства и управления	-0,156	0,090
Открытый стиль коммуникации	-0,251	0,006
Открытая ориентация на индивидуальный/ групповой стиль	-0,194	0,034
Открытый тип решения проблем и принятия решений	-0,173	0,059
Индекс социальной желательности (TVlie)	-0,539	0,000

В результате проведенного анализа нами была получена регрессионная модель, статистические параметры которой отражены в табл. 3.

Таблица 3

R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	P
0,853	0,728	0,569	0,000

Статистические параметры регрессионной модели

Анализ данных в рамках регрессионной модели позволяет сделать вывод о том, что выделенные нами переменные оказывают существенное влияние на уровень выраженности прокрастинации и объясняют 56,9% дисперсии изучаемой переменной – уровень выраженности прокрастинации (табл. 4).

Таблица 4

Значимость отдельных компонентов регрессионной модели

Параметр	P
Живость	0,040
Инновативность	0,005
Внимание к деталям	0,017
Обязательность	0,030
Особенности содержания труда (TV13)	0,023
Значимость задач (TV23)	0,020
Тревога (TV51)	0,000
Депрессия (TV53)	0,048
Открытый тип ориентации на изменения	0,037
Индекс социальной желательности (TVlie)	0,014



Таким образом, к предикторам прокрастинации можно отнести такие индивидуально-психологические особенности личности профессионала, как: а) живость, проявляющаяся в желании быть в центре внимания, в общительности, а в своих крайних проявлениях – в излишней разговорчивости; б) инновативность; в) внимание к деталям; г) обязательность; д) высокий уровень социальной желательности. Среди особенностей рабочей ситуации предикторами прокрастинации могут являться такие факторы, как содержание труда и значимость задач. И, наконец, предикторами прокрастинации могут являться высокий уровень профессионального стресса и его последствия в виде повышенной тревоги и депрессии, а также такая особенность организационной культуры, как открытый тип ориентации организации.

Обсуждение результатов и выводы

Полученные результаты позволили выявить специфические особенности профессионалов, обладающих высоким уровнем выраженности прокрастинации и признающих у себя наличие склонности откладывать «на потом» важные, срочные дела и решения, а именно: низкий уровень контроля, т. е. стремления держать под контролем ситуацию на работе, нежелание брать на себя лишнюю ответственность, невысокая решительность наряду с высокой тревожностью и значительным эмоциональным контролем. Поскольку ни одна из перечисленных особенностей не вошла в качестве предикторов прокрастинации в регрессионную модель, то можно предположить, что они являются следствиями или симптомами прокрастинации. То есть человек, осознанно откладывая выполнение неотложных дел «на потом», испытывает при этом состояние тревожности, негативные эмоции, которые пытается скрыть от окружающих, стремится избежать лишней ответственности и проявляет нерешительность.

В качестве предикторов прокрастинации, согласно проведенному анализу, выступают такие индивидуальные особенности, как: низкая обязательность, излишняя общительность, высокая инновативность, характеризующаяся повышенным интересом к решению творческих задач и избеганием задач исполнительского типа, и повышенный интерес к разнообразию, выражающийся в стремлении к частой смене видов деятельности и негативном отношении к рутинным, повседневным делам.

Кроме этого, значимыми предикторами прокрастинации выступают особенности содержания труда, а также высокая значимость выполняемых задач, вероятно, приводящие к возникновению своеобразного замкнутого круга, когда человек, постоянно находящийся под прессом высокой ответственности за свою работу, пытается снять напряжение путем откладывания самых «давящих» задач на более поздний срок, тем самым лишь увеличивая остроту ситуации.

Возможно, именно поэтому в группе прокрастинаторов в большей степени выражены симптомы переживания профессионального стресса, в частности, его хронической формы, а также имеют место устойчивые личностные и поведенческие нарушения. Вопрос о том, является ли состояние стресса причиной или следствием склонности к прокрастинации, остается спорным до сих пор (Ковылин, 2013). Полученная нами регрессионная модель позволяет выделить, как минимум, два последствия переживания стресса – состояние тревоги и состояние депрессии, которые являются значимыми предикторами прокрастинации. Так, субъект, находящийся в состоянии длительного воздействия стрессовых факторов и депрессии, проявляющий повышенную тревожность, в большей степени склонен откладывать «на потом» выполнение сложных и важных дел и решений.

Особое внимание следует уделить такому компоненту регрессионной модели, как индекс социальной желательности, выступающему одним из значимых предикторов прокрастинации.



В нашем исследовании была обнаружена отрицательная взаимосвязь индекса социальной желательности и уровня прокрастинации, т. е. чем выше уровень социальной желательности, тем больше субъект стремится к социальному одобрению, тем ниже уровень прокрастинации.

Таким образом, проведенное исследование позволило установить, что факторы, связанные с прокрастинацией, могут иметь разный характер взаимосвязи. Часть из них выступают в качестве причин или предикторов, позволяющих предсказывать уровень выраженности прокрастинации, а часть сопровождают ее, являясь следствиями или побочными эффектами ее проявления. При этом оценка уровня прокрастинации должна носить многоуровневый характер и включать анализ как личностных и поведенческих особенностей профессионала, так и организационных компонентов его рабочей среды. Такого рода подход к анализу феномена и последствий прокрастинации позволяет как выявить факторы риска ее развития, так и подобрать адекватные инструменты купирования ее негативного влияния на функционирование всей организации в целом и на работу каждого из сотрудников – в частности.

Финансирование

Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ № 14-06-00567.

Литература

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. Варваричева Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. 2010. № 3. С. 121–131.
3. Виндекер О.С., Останина М.В. Формальный и содержательный анализ шкалы общей прокрастинации С.Н. Lau (на примере студенческой выборки) // Актуальные проблемы психологического знания: теоретические и практические проблемы психологии. 2014. № 1(30). С. 116–126.
4. Гаранян Н.Г., Андрусенко Д.А., Хломов И.Д. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации // Психологическая наука и образование. 2009. № 1. С. 72–81.
5. Дементий Л.И., Карловская Н.Н. Особенности ответственности и временной перспективы у студентов с разным уровнем прокрастинации // Психология обучения. 2013. № 7. С. 4–19.
6. Зверева М.В. Адаптация опросника PASS на российской выборке // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 1. С. 79–84.
7. 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.
8. Иващенко К. Прокрастинация – это зло // Служба кадров и персонал. 2012. № 6. С. 43–48.
9. Карловская Н.Н. Взаимосвязь общей и академической прокрастинации и тревожности у студентов с разной академической успеваемостью // Психология в вузе. 2008. № 3. С. 38–49.
10. Ковылин В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2013. № 2(2). С. 22–41.
11. Крюкова Т.Л. Стили совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях / Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Отв. ред. В. А. Бодров, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2009. С. 298–316.
12. Крюкова Т.Л. Стили совладающего поведения в трудных жизненных ситуациях // Журнал практического психолога. 2010. № 2. С. 3–22.
13. Купер К.Л., Маршалл Дж. Источники стресса «белых воротничков» // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: хрестоматия / Под ред. А. Б. Леоновой, О. Н. Чернышевой. М.: Радикс, 1995. С. 179–201.



14. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // *Психологический журнал*. 2004. Т. 25. № 2. С. 75–85.
15. Леонова А. Б. Методика интегральной диагностики и коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство. СПб: ИМАТОН, 2006. 22 с.
16. Липатов С. А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Л. Константина // *Журнал практического психолога*. 2005. № 2. С. 186–198.
17. Мохова С. Б., Неврюев А. Н. Психологические корреляты общей и академической прокрастинации у студентов // *Вопросы психологии*. 2013. № 1. С. 24–35.
18. Сыткова С. Прокрастинация – чума белых воротничков // *Служба кадров и персонал*. 2011. № 4. С. 48–50.
19. Тарасевич Г. Прокрастинация: болезнь века // *Русский репортер*. 2014. № 14(342). С. 20–29.
20. Шемякина О. О. Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов [Электронный ресурс] // *Психология и право*. 2013. № 4. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n4/66242.shtml> (дата обращения: 18.10.2015).
21. Burka J. B., Yuen L. M. *Procrastination: Why you do it, what to do about it*. 2nd ed. Boston: Da Capo Press, 2008. 322 p.
22. Ferrari J. R., Emmons R. A. Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement // *Journal of Social Behavior and Personality*. 1995. № 10. P. 455–458.
23. Ferrari J. R., Johnson J. L., McCown W. G. *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. N. Y.: Plenum Press, 1995. 268 p.
24. Milgram N., Gehrman T., Keinan G. Procrastination and emotional upset: A typological model // *Personality and individual differences*. 1992. № 13. P. 1307–1313.
25. Milgram N., Tenne R. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination // *European Journal of Personality*. 2000. № 14. P. 141–156.
26. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure // *Psychological Bulletin*. 2007. Vol. 133. № 1. P. 65–94.
27. Technical Manual: OPQ32 / D. Bartram, A. Brown, S. Fleck, I. Inceoglu, K. Ward. UK: SHL Group plc., 2006. 304 p.

IMPACT OF ORGANIZATIONAL AND PERSONAL FACTORS ON LEVEL OF PROCRASTINATION IN EMPLOYEES OF MODERN ORGANIZATION

BARABANSHCHIKOVA V. V. *, *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,*
e-mail: vvb-msu@bk.ru

IVANOVA S. A. **, *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,*
e-mail: ivanova_lana1986@rambler.ru

For citation:

Barabanshchikova V. V., Ivanova S. A. Impact of organizational and personal factors on level of procrastination in employees of modern organization. *Экспериментальная психология = Experimental psychology (Russia)*, 2016, vol. 9, no. 1, pp. 95–111. doi:10.17759/expsy.2016090108

*Barabanshchikova V. V. PhD (Psychology), Associate Professor, Chair of Psychology of Work and Engineering Psychology, Deputy Dean of the Faculty of Psychology for Academic Affairs, Lomonosov Moscow State University. E-mail: vvb-msu@bk.ru

**Ivanova S. A. Graduate of the Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University. E-mail: ivanova_lana1986@rambler.ru



Article devoted to the analysis of personal, professional and organizational factors' influence on level of procrastination in employees of modern Russian industrial organization. It was found that level of procrastination in employees determines special aspects of typical behavior patterns in occupational situation, subjective appraisal of job difficulties, personality and behavioral deteriorations and special aspects of organizational culture. The results of regression analysis revealed significant personal, professional and organizational predictors of procrastination in modern employees: outgoing (sociability), innovativeness, detail conscious and conscientious. Besides, work environment characteristics such as content and importance of job tasks are significant predictors of procrastination too. Personality and behavioral deteriorations (anxiety and depressive syndrome), adaptive collaborative process, social desirability make a contribution to regression model predictiveness.

Keywords: procrastination, predictors of procrastination, typical behavior patterns in occupational situation, occupational stress syndrome, personality and behavioral deteriorations, work environment characteristics, special aspects of organizational culture.

Funding

The study was supported by RFH grant № 14-06-00567.

References

1. Barabanshnikova V.V., Kaminskaja E. O. Fenomen prokrastinacii v dejatel'nosti chlenov virtual'nyh proektnykh grupp [Procrastination phenomenon in virtual project team members]. *Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal* [National psychological journal], 2013, no. 2(10), pp. 43–51 (In Russ.).
2. Varvaricheva Ja. I. Fenomen prokrastinacii: problemy i perspektivy issledovanija [Phenomenon of procrastination: problems and prospects of research]. *Voprosy psihologii* [Issues of Psychology], 2010, no. 3, pp. 121–131 (In Russ.).
3. Vindeker O. S., Ostanina M. V. Formal'nyj i sodержatel'nyj analiz shkaly obshhej prokrastinacii C.H.Lay (na primere studencheskoj vyborke) [Formal and comprehensive analysis of General Procrastination Scale C. H. Lay (on the students sampling example)]. *Aktual'nye problemy psihologicheskogo znanija: teoreticheskie i prakticheskie problemy psihologii* [Contemporary problems of psychological science: psychological theoretical and practical problems of psychology], 2014, no. 1(30), pp. 116–126 (In Russ.).
4. Garanjan N. G., Andrusenko D. A., Hlomov I. D. Perfekcionizm kak faktor studencheskoj dezadaptacii [Perfectionism as a factor of student disadaptation]. *Psihologicheskaja nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 2009, no. 1, pp. 72–81 (In Russ.).
5. Dementij L. I., Karlovskaja N. N. Osobennosti otvetstvennosti i vremennoj perspektivy u studentov s raznym urovnem prokrastinacii [Specifics of responsibility and temporary challenges for students having various levels of procrastination]. *Psihologija obuchenija* [Psychology of Education], 2013, no. 7, pp. 4–19 (In Russ.).
6. Zvereva M. V. Adaptacija oprosnika PASS na rossijskoj vyborke [Adaptation of the PASS Questionnaire on Russian sample]. *Psihologicheskaja nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 2015, vol. 20, no. 1, pp. 79–84 (In Russ.).
7. Zvereva M. V., Enikolopov S. N., Olejchik I. V. Prokrastinacija i agressija pri psihicheskoj patologii u lic molodogo vozrasta [Procrastination and aggression for mental disorders in young people]. *Psihologicheskaja nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 2015, vol. 20, no. 2, pp. 70–77 (In Russ.).
8. Ivanenko K. Prokrastinacija – jeto zlo [Procrastination is evil]. *Sluzhba kadrov i personal* [Personnel department and staff], 2012, no. 6, pp. 43–48 (In Russ.).
9. Karlovskaja N. N. Vzaimosvjaz' obshhej i akademicheskoj prokrastinacii i trevozhnosti u studentov s raznoj akademicheskoj uspevaemost'ju [General and academic procrastination and anxiety in students with different progress]. *Psihologija v vuze* [Psychology at the University], 2008, no. 3, pp. 38–49 (In Russ.).
10. Kovylin V. S. Teoreticheskie osnovy izuchenija fenomena prokrastinacii [Theoretical bases of procrastination phenomenon]. *Lichnost' v menjajushhemsja mire: zdorov'e, adaptacija, razvitie* [Personality in a changing world: health, adaptation, development], 2013, no. 2(2), pp. 22–41 (In Russ.).



11. Krjukova T. L. Stili sovladajushhego povedeniya v trudnyh zhiznennyh situacijah [Styles of coping in difficult situations]. In V. A. Bodrov, A. L. Zhuravlev (eds.), *Aktual'nye problemy psihologii truda, inzhenernoj psihologii i jergonomiki* [Contemporary problems of psychology of work, engineering psychology and ergonomics]. Moscow, IP RAS Publ., 2009, pp. 298–316 (In Russ.).
12. Krjukova T. L. Stili sovladajushhego povedeniya v trudnyh zhiznennyh situacijah [Styles of coping in difficult situations]. *Zhurnal prakticheskogo psihologa* [Journal of applied psychologist], 2010, no. 2, pp. 3–22 (In Russ.).
13. Kuper K. L., Marshall Dzh. Istochniki stressa «belyh vorotnichkov» [Sources of stress of “white collars”]. In Leonova A. B., Chernysheva O. N. (eds.), *Psihologija truda i organizacionnaja psihologija: sovremennoe sostojanie i perspektivy razvitiya: Hrestomatiya* [Psychology of work and organizational psychology: current state and prospects of development: a reader]. Moscow, Radiks Publ., 1995, pp. 179–201 (In Russ.).
14. Leonova A. B. Kompleksnaja strategija analiza stressa: ot diagnostiki k profilaktike i korrekcii [Comprehensive strategy analysis of occupational stress: from diagnosis to prevention and correction]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 2004, vol. 25, no. 2, pp. 75–85 (In Russ.).
15. Leonova A. B. *Metodika integral'noj diagnostiki i korrekcii professional'nogo stressa (IDIKS): metodicheskoe rukovodstvo* [Managerial Stress Survey (MSS): procedure manual]. St. Petersburg, IMATON Publ., 2006. 22 p. (In Russ.).
16. Lipatov S. A. Oprosnik «Shkaly organizacionnyh paradig» L. L. Konstantina [Questionnaire “Scales of organizational paradigms”, L. L. Constantine]. *Zhurnal prakticheskogo psihologa* [Journal of applied psychologist], 2005, no. 2, pp. 186–198 (In Russ.).
17. Mohova S. B., Nevryueev A. N. Psihologicheskie korreljaty obshhej i akademicheskoy prokrastinacii u studentov [Psychological correlates of general and academic procrastination among students]. *Voprosy psihologii* [Questions of Psychology], 2013, no. 1, pp. 24–35 (In Russ.).
18. Sypkova S. Prokrastinacija – chuma belyh vorotnichkov [Procrastination is a plague of the white collars]. *Sluzhba kadrov i personal* [Personnel department and staff], 2011, no. 4, pp. 48–50 (In Russ.).
19. Tarasevich G. Prokrastinacija: bolezn' veka [Procrastination: the disease of the century]. *Russkij reportyor* [Russian reporter], 2014, no. 14(342), pp. 20–29 (In Russ.).
20. Shemjakina O. O. Vlijanie prokrastinacii na uroven' stressa u studentov [Impact of procrastination on the stress levels of students]. *Psihologija i pravo* [Psychology and Law], 2013, no. 4. [Electronic edition]. Available at: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2013/n4/66242.shtml> (Accessed: 18.10.2015) (In Russ., abstr. in Engl.).
21. Burka J. B., Yuen L. M. *Procrastination: Why you do it, what to do about it*. 2nd ed. Boston: Da Capo Press, 2008. 322 p.
22. Ferrari J. R., Emmons R. A. Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1995, no. 10, pp. 455–458.
23. Ferrari J. R., Johnson J. L., McCown W. G. *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. New York: Plenum Press, 1995. 268 p.
24. Milgram N., Gehrman T., Keinan G. Procrastination and emotional upset: A typological model. *Personality and individual differences*, 1992, no. 1, pp. 1307–1313.
25. Milgram N., Tenne R. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 2000, no. 14, pp. 141–156.
26. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 2007, vol. 133, no. 1, pp. 65–94.
27. Bartram D., Brown A., Fleck S., Inceoglu I., Ward K. *Technical Manual: OPQ32*. UK: SHL Group plc., 2006. 304 p.