

Ситуативные и организационные факторы проявления прокрастинации в трудовой деятельности

Икромова Ферузахон Ахмаджоновна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: ikramovaferuza1006@gmail.com

В эпоху технологического и социального прогресса людям все сложнее концентрироваться на важных задачах из-за постоянных отвлечений малозначимыми занятиями. Откладывание дел, превращаясь в привычку, влияет не только на психологическое благополучие человека, но и способствует проблемам в различных сферах жизни. Согласно опросам, проведенным в 1970-х годах, только 5% населения признались, что являются хроническими прокрастинаторами, по сравнению с примерно 20% сегодня. Это 300-процентный рост менее чем за четыре десятилетия [5]. Среди рабочих людей число прокрастинирующих составляет 80%, что, несомненно, влияет как на состояние работника, так и на всю рабочую обстановку. Отсрочка выполнения заданий приводит к увеличению стресса, тревожности, а на уровне организации снижается общая производительность, ухудшается качество работы. А ведь в век постиндустриального общества переход на инновационный путь развития предполагает наличие у кадров не только знаний своей сферы и компетентности в работе, но и наличие так называемых «soft-skills»-управления внутренней мотивацией, саморегуляции, тайм-менеджмента и быстрой реакции на изменения.

Многочисленные исследования в области изучения прокрастинации проведены на студенческой выборке, однако особенности данного феномена остаются неясными в сфере трудовой деятельности [1]. Изучены и выявлены такие организационные и личностные факторы как коммуникабельность, инновационность, внимание к деталям и обязательность, к числу ситуативных факторов относятся содержание труда и значимость задач [2]. Продолжение исследований в этом направлении позволит составить полную картину детерминант прокрастинации.

Феномен прокрастинации, как откладывания действий при наличии срока, до сих пор не имея единого определения, интерпретируется по-разному. В данном исследовании мы опираемся на три свойства прокрастинации: осознанность, иррациональность и субъективное ощущения внутреннего дискомфорта. Субъект понимает, что осознанно переносит выполнение задания на поздний срок, что приводит к отрицательным последствиям и в конечном итоге вызывает негативные эмоциональные переживания, связанным с ситуацией [4].

Целью исследования является выявление и анализ ситуативных и организационных факторов проявления прокрастинации в трудовой деятельности.

Методический инструментарий включает в себя фокус группы, с применением проективных инструментов (МАК карт), в котором приняли участие 22 респондента в возрасте от 18 до 57 лет, 5 мужчин и 17 женщин со стажем от 1 года до 36 лет.

Согласно результатам, большинство испытуемых воспринимает слово прокрастинация как лень, а люди старше возраста 30 лет считают эти слова синонимами, но в большинстве случаев людям взрослого возраста не знаком данный термин. Также данное поведение связывают с проявлением защитных механизмов, страхом и особым типом мышления.

Большинство молодых людей утверждают, что чаще прокрастинируют на ранних этапах карьеры по следующим причинам: нетолерантность к неопределенности, отсутствие

опыта, период адаптации. Люди взрослого поколения считают, что практически не прокрастинировали на разных этапах карьеры, связывая это с ответственностью перед руководством и боязнью ошибиться. Однако в профессиях, где предполагается однообразная и монотонная работа, люди начинают прокрастинировать на более поздних этапах карьеры, из-за того, что им становится скучно и они представляют себе примерный срок выполнения работы.

Люди, которые считают себя ответственным человеком, воспринимают прокрастинацию как проблему, а для «пожарников» это шанс для получения вдохновения, активации креативности и повод для поднятия самооценки: «я успел в краткий срок много дел», что можно рассматривать как способ получения острых ощущений в условиях дефицита времени [3]. Также откладывание приносит чувство облегчения, ассоциацию «это проблемы будущего Я», то есть люди представляют себя в будущем как более энергичного и обладающего достаточными ресурсами выполнить задание. Откладывание чаще происходит в сферах обслуживания, в профессиях человек-человек и практически никогда в профессиях человек-знак.

Общей тенденцией в отношении ситуативных факторов является несоответствие типа работ личным особенностям сотрудника. Например, прокрастинация в выполнении творческих или рутинных заданий обусловлена различиями в предпочтениях по отношению к данным видам задач. Чаще всего откладываются сложные, однообразные, объемные задания, дополнительные задания, не предписанные в обязанностях или не касающиеся непосредственно профессиональной деятельности, а также требующие эмоционально негативного взаимодействия с клиентами. Людями, занимающими руководящие должности, чаще откладывается проведение бесед по поводу личностных качеств сотрудников.

Люди, отрицающие наличие прокрастинации у себя, связывают это с такими особенностями организации, как дружный коллектив, взаимопомощь, поощрение сверхурочной работы (не только денежное, но и признание со стороны начальства), стиль руководства «сначала деньги, потом требование», поручение заданий позитивным образом, а также система штрафования за некачественное выполнение. Люди с большим стажем работы рассматривают прокрастинацию как нечто постыдное, поскольку они обладают большим опытом и являются образцом для молодых коллег.

Источники и литература

- 1) Барабанщикова В.В., Марусанова Г.И. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности. // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 4(20). – С. 130-140.
- 2) Барабанщикова 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
- 3) Варваричева Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. – С. 121–131.
- 4) Чернышева Н.А. Прокрастинация: актуальное состояние проблемы и перспективы изучения // Вестник ПГГПУ Серия № 1. Психологические и педагогические науки 2016, с.17-27
- 5) Steel Piers., How to become a procrastinator in ten easy steps // Psychology today // URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-procrastination-equation/201207/how-to-become-a-procrastinator> // 2012
- 6) URL: <https://dariusforoux.com/procrastination-study/>