

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка
Навчально-науковий інститут психології та соціальної роботи
Кафедра загальної, вікової та соціальної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
освітнього ступеня «бакалавр»
на тему
ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ
У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ

Виконав:

студент 4-го року навчання,
41 групи
Казновецький Олексій
Любомирович

Науковий керівник:

Ющенко Ірина Миколаївна,
к. психол. наук, доцент

Захищено з оцінкою _____

Голова ЕК _____

Чернігів
2024

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Концептуальні засади вивчення феномену прокрастинації	
1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення прокрастинації у психології особистості	6
1.2. Механізм формування прокрастинуючої поведінки	14
1.3. Особистісні чинники прокрастинації	19
Висновки до першого розділу	26
Розділ 2. Емпіричне дослідження особистісних чинників прокрастинації серед фахівців ІТ-галузі	
2.1. Методики та процедура дослідження	29
2.2. Характеристики вибірки	34
2.3. Отримані результати та їх аналіз	35
Висновки до другого розділу	51
Висновки	53
Список використаної літератури	55
Додатки	59

ВСТУП

Актуальність теми. Вивчення такого психологічного феномена, як прокрастинація, на сьогодні набуває усе більшої актуальності з кількох важливих причин. Першою з них є значна його поширеність: дослідження показують, що до 20% дорослих людей є хронічними прокрастинаторами, а серед, наприклад, студентів цей показник може сягати майже 70%. Друга причина полягає в тому, що прокрастинація негативно впливає на продуктивність та ефективність як у навчальних, так і в професійних середовищах, призводячи до затримок у виконанні завдань, зниження якості роботи та збільшення стресу. Третя причина активного наукового інтересу до даного феномену криється в тому, що прокрастинація часто пов'язується з негативними психологічними наслідками – підвищеним рівнем стресу, тривоги та депресії, що впливає на стан психічного здоров'я людини. Також прокрастинація як наукова проблема актуалізується у контексті зростаючих змін у робочому середовищі, викликаних у тому числі й технологічним прогресом: з розвитком технологій і збільшенням обсягу інформації, доступної онлайн, зростає кількість відволікаючих факторів, які сприяють прокрастинації. Більше того, деякі дослідники акцентують на значному економічному впливові негативного характеру, який чинить прокрастинація серед працівників, знижуючи продуктивність їхньої праці і призводячи тим самим до помітних фінансових втрат для компаній та економік в цілому. На рівні ж окремої особистості прокрастинація здатна руйнівним чином діяти на здатність до самоменеджменту й досягнення професійних та особистих цілей, знижуючи рівень загального особистісного розвитку та задоволення життям.

Стосовно фахівців ІТ-галузі актуальність вивчення особистісних чинників прокрастинації зумовлена низкою важливих специфічних аспектів. Це, по-перше, високий рівень стресу та вигорання через постійні дедлайни, складні проекти та вимоги до швидкого освоєння нових технологій, у контексті чого прокрастинація здатна посилювати зазначені негативні прояви

й тим самим знижувати загальний добробут і працездатність працівників. По-друге, сама ІТ-галузь, одна з найдинамічніших та інноваційних, де точність і швидкість виконання завдань є критичними показниками, особливо потребує розуміння факторів, що сприяють прокрастинації. По-третє, виявлення та мінімізація впливу особистісних чинників прокрастинації потенційно здатна підвищувати мотивацію працівників та їх задоволеність роботою, що сприятиме створенню позитивного робочого середовища і зменшенню плинності кадрів. Враховуючи ці аспекти, дослідження особистісних чинників прокрастинації у фахівців ІТ-сфери постає як надзвичайно важливе для покращення індивідуальної та організаційної ефективності, зниження рівня стресу та підвищення загального добробуту працівників.

Об’єктом дослідження є прокрастинація як психологічний феномен.

Предмет дослідження – особистісні чинники прокрастинації серед фахівців ІТ-галузі.

Мета дослідження – здійснити теоретичне обґрунтування та емпірично дослідити особистісні чинники прокрастинації фахівців ІТ-галузі.

Відповідно до поставленої мети визначені завдання дослідження:

- 1) провести теоретичний аналіз поняття «прокрастинація»;
- 2) описати механізм формування прокрастинуючої поведінки індивіда;
- 3) визначити та охарактеризувати особистісні чинники прокрастинації.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Теоретичну основу дослідження складають теорії мотивації відкладання справ (Temporal Motivation Theory, TMT) Пірса Стілла, афективної регуляції (Affective Regulation Theory of Procrastination) Фушії Сіруа, зниження відтермінування (Delay Discounting Theory) Джорджа Айнслі та Джозефа Беррі, неспокою від невизначеності (Uncertainly Arousal Theory) Тімоті Пічіла, метакогніції (Metacognitive Theory of Procrastination) Пірса Стілла, активного (психологічного) відкладання (Active Procrastination Theory) Джозефа Феррарі.

Методи дослідження. У ході дослідження був використаний комплекс теоретичних (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння), емпіричних (психодіагностичне опитування за допомогою «Шкали загальної прокрастинації» К. Лей, «Багатовимірної шкали перфекціонізму» Р. Фроста в адаптації К. Новгородової, «Шкали реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності» Ч. Д. Спілбергера – Ю. Ханіна) та математико-статистичних (частотний аналіз, кореляційний аналіз із застосуванням коефіцієнта кореляції Пірсона, факторний аналіз, критерії Манна-Уїтні та U-Манна-Уїтні) методів.

Структуру роботи складають вступ, два розділи, список використаних джерел (41 найменування) та додатки. У першому розділі наведено результати теоретичного аналізу проблеми прокрастинації в сучасній психологічній науці. У другому розділі міститься опис вибірки, методик та процедури дослідження особистісних чинників прокрастинації серед фахівців ІТ-сфери, опис отриманих результатів, їхній аналіз та інтерпретація. Загальний обсяг роботи становить 73 сторінки.

Розділ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНА ПРОКРАСТИНАЦІЇ

Прокрастинація у сучасній психологічній науці здебільшого розглядається як свідоме відкладання суб'єктом намічених дій, нездатність керувати ситуацією, а відтак відноситься до негативних феноменів людської поведінки. Уперше цей термін було використано у 1977 р дослідником П. Ригенбахом у книзі «Прокрастинація в житті людини», а згодом – у наукових працях В. Кнауца та А. Елліса «Подолання прокрастинації» і «Прокрастинація: що це таке і як з нею боротися» Дж. Бурка та Л. Юень.

1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення прокрастинації у психології особистості

Теоретичний аналіз феномену прокрастинації може бути репрезентований декількома основними підходами до вивчення зазначеного психологічного феномена.

Когнітивно-поведінковий підхід (КПП) до вивчення прокрастинації фокусується на взаємозв'язку між думками, почуттями та поведінкою людини. В його основі лежить теоретичне припущення про те, що негативні та ірраціональні думки можуть призводити до емоційних проблем і негативної поведінки, зокрема, такої як прокрастинація. Засадничі положення КПП включають в себе такі закономірності:

- наявність когнітивних спотворень та ірраціональних переконань (страх невдачі, надмірний перфекціонізм, занижена самооцінка тощо);
- взаємозв'язок між негативними думками та поведінкою (униканням завдань), що породжує стрес і тривогу;
- можливість навчання нових навичок – саморегуляції та управління часом, що сприяє зниженню рівня прокрастинації;
- використання техніки зміни думок (когнітивної реструктуризації) на більш реалістичні та позитивні.

До дослідників, що застосовували даний підхід у вивченні прокрастинації, відносять Джозефа Феррарі, Нормана Мілгрема, Тімоті Пічіла, Фушію Сіруа та інших.

Провідний канадський фахівець з психології прокрастинації Дж. Феррарі визначає прокрастинацію як свідоме відкладання запланованих дій, незважаючи на очікування негативних наслідків від цього відтермінування. Воно не є результатом нестачі часу, а скоріше обумовлене психологічними факторами, такими, як страх невдачі, перфекціонізм або самосаботаж [28, с. 15]. При цьому дослідник наголошує, що хронічна прокрастинація є набутим поведінковим патерном, який можливо подолати за допомогою різних стратегій та психотерапевтичних інтервенцій. Також ним було сформульовано класифікацію проявів цього феномену на основі таких ознак, як особистісні особливості людей та їх стратегії поведінки. Вона має такий вигляд: 1) «нерішучі» - до них відносять людей, схильних до відкладання справ через тиск тягаря відповідальності. У своїх поведінкових проявах вони зазвичай керуються таким принципом «якщо рішення не прийнято, то і припуститися помилки неможливо, неможливо прийти до незадовільних результатів», й таким людям часто властивий перфекціонізм; 2) «уникаючі» - прокрастинатори, поведінка яких обумовлена прагненням не виконувати суб'єктивно неприємні завдання й водночас уникнути оцінок з боку оточуючих; 3) «шукачі гострих відчуттів» - це так звані «активні» прокрастинатори, які цілеспрямовано відкладають прийняття важливих рішень, тому що їм подобається відчуття емоційного підйому, який виникає при виконанні справ в останній момент при суворому дефіциті часу [27].

Американський психолог Норман Мілгрем визначав прокрастинацію як «хронічне відкладання важливих справ та завдань, яке часто супроводжується тривогою та почуттям провини» [35, с. 142]. Як поведінковий патерн, прокрастинація проявляється у вигляді тенденції до уникання виконання запланованих завдань, замість того, щоб приступити до них у встановлений час. Характерологічними рисами прокрастинації Н. Мілгрем називає її

хронічність, наявність негативних емоційних наслідків (тривога, стрес, почуття провини, відчуття сильного дискомфорту), особливості у поведінці, які виражаються, зокрема, в тому, що «прокрастинатори», сприймаючи певні завдання як складні та неприємні, можуть віддавати перевагу менш важливим та більш приємним активностям, а також наявність таких психологічних факторів, як низький рівень самоконтролю в особистості, страх невдачі, перфекціонізм та низька самооцінка.

Також Н. Мілгредом та його колегами було здійснено спробу класифікувати різні прояви прокрастинації в залежності від її спрямування (див. рис. 1).

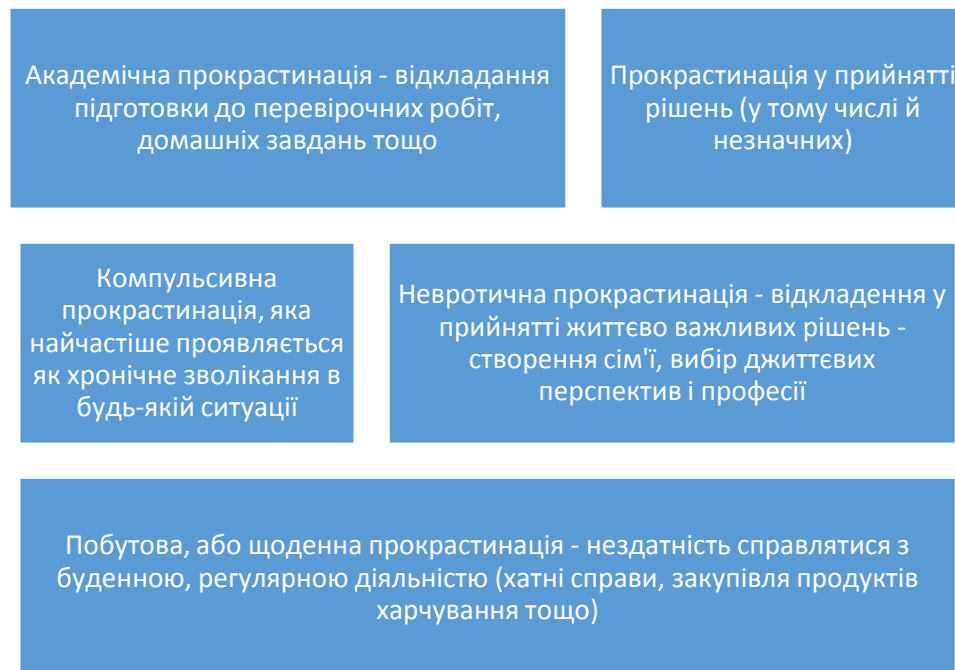


Рис. 1.1. Види прокрастинації (за Н. Мілгредом, Дж. Баторі, Д. Моурером)

До завершення ХХ ст. ця класифікація прокрастинації була уніфікована Н. Мілгредом та Р. Тенне до двох видів: «відкладання виконання завдань» та «відкладання прийняття рішень» [35, с. 144–145].

Розвиває власну концепцію прокрастинації у рамках когнітивно-поведінкового підходу також і канадський психолог Тімоті Пічіл. Згідно з

його точкою зору, прокрастинація являє собою «свідоме відкладання запланованих завдань навіть за умови попереднього знання про його негативні наслідки» і є «результатом емоційного уникнення та єдиним способом справитися з негативними почуттями, пов'язаними із завданням» [36, с. 12]. Прокрастинація, за Т. Пічілом, характеризується такими рисами: 1) короткострокове емоційне уникнення тривоги, нудьги або страху невдачі, яке призводить до більшого стресу у довгостроковій перспективі; 2) моментальні переваги у короткочасному полегшенні від стресу або тривоги, але погіршення ситуації з часом, коли терміни виконання завдань наближаються; 3) негативний вплив на психологічне благополуччя особистості шляхом зниження самооцінки, зростання почуття провини тощо; 4) проблеми саморегуляції, коли людина не може ефективно контролювати свої емоції та поведінку для досягнення довгострокових цілей; 5) залежність від настрою, яка виражається у тому, що «прокрастинатори» часто дозволяють своєму настрою диктувати їхню діяльність і якщо вони не «відчувають» себе готовими до виконання завдання, вони відкладають його [36, с. 16–17].

Тімоті Пічіл наголошує на тому, що прокрастинація є не просто проблемою з управління часом, а й глибоко емоційним процесом, пов'язаним з людським бажанням уникати негативних емоцій, тому ефективне подолання прокрастинації вимагає як розуміння цих емоційних тригерів, так і розробки стратегій для кращого саморегулювання і управління настроєм.

Суголосно ідеям Т. Пічіла виступає і його колега Фушія Сіруа, яка стверджує, що «прокрастинація часто є стратегією короткострокового регулювання настроєм, яка в довгостроковій перспективі призводить до ще більшого стресу і негативних наслідків для здоров'я» [37, с. 18]. До останніх дослідниць відносить депресію, тривожні розлади, зниження самооцінки, проблеми зі сном, підвищений ризик серцево-судинних захворювань та ослаблену імунну систему [38].

До когнітивно-поведінкового підходу слід віднести також і наукові розробки іншого канадського психолога Кларрі Лея, який зосереджувався на розумінні природи прокрастинації, її характеристиках та впливі на життя людей. Визначаючи прокрастинацію як свідоме відкладання запланованих дій або рішень при одночасному усвідомленні негативних наслідків цього, дослідник підкреслював, що вона є не просто проблемою управління часом, але й глибоким психологічним феноменом, пов'язаним із мотивацією та емоціями [33, с. 9]. Люди, які прокрастинують, за дослідженнями К. Лея, часто мають труднощі з плануванням і організацією свого часу, тому зазначене явище можливо кваліфікувати як проблему структуризації часу. Крім того, було встановлено зв'язок прокрастинації з мотиваційними проблемами особистості, такими як низька внутрішня мотивація до виконання завдань або ж відсутність чіткого усвідомлення цілей. Мають місце й емоційне уникнення (страх невдачі, тривога, тощо), низька самооцінка, негативне самосприйняття, сумніви у власних здібностях, які також призводять до зниження продуктивності, погіршення якості роботи та підвищення рівня стресу [32, с. 450].

Таким чином, когнітивно-поведінковий підхід до вивчення феномена прокрастинації, спираючись на специфічні когнітивні та поведінкові фактори виникнення прокрастинації, можна вважати одним з найбільш розповсюджених й добре досліджених напрямків, оскільки він дозволяє ідентифікувати і впливати на дію цих факторів за допомогою конкретних стратегій психотерапевтичної інтервенції.

Психодинамічний підхід до вивчення прокрастинації ґрунтується на теоріях психоаналізу, зокрема. З. Фрейда та його послідовників. У загальному цей підхід розглядає прокрастинацію як поведінку, яка може бути результатом несвідомих процесів та внутрішніх конфліктів. Зокрема, до них відносять:

- несвідомі мотиви та конфлікти, під дією яких людина може відкладати важливі справи через страх перед успіхом чи провалом, або через внутрішню амбівалентність щодо власних цілей;

- захисні механізми, які допомагають уникати негативних емоцій – тривоги, почуття неповноцінності тощо – шляхом «втечі» від ситуацій, які здатні викликати ці емоції;
- дитячі переживання та взаємини з батьками та іншими важливими людьми, викликані жорстким і надмірно критичним стилем виховання, що також здатні призводити до розвитку страху перед невдачею і, як наслідок, до прокрастинації;
- самосаботаж, коли людина свідомо чи несвідомо перешкоджає своєму успіху, можливо, через почуття непотрібності або низьку самооцінку.

Попри те, що часткову апеляцію до психодинамічних аспектів прокрастинації можна зустріти в багатьох представників когнітивно-поведінкового підходу, є низка фахівців, які зосереджуються суто на глибинних механізмах цього феномена.

Так, наприклад, Б. Меллінкродт застосовує психодинамічні принципи для вивчення різних психологічних явищ, включаючи прокрастинацію. Останню він розглядає як складний поведінковий феномен, який виникає в результаті внутрішніх глибинних процесів, і характеризується хронічним відкладанням справ, що є шкідливим для досягнення важливих життєвих цілей і викликає значний стрес та почуття провини у людини. Детермінантами прокрастинації, на думку Б. Меллінкродта [34], є: 1) внутрішні конфлікти, сформовані ще в дитинстві, коли дитина могла стикатися із завищеними очікуваннями чи надмірною критикою з боку батьків або інших важливих дорослих; 2) захисні механізми, причому сама прокрастинація здатна виступати як один із них; 3) проблеми з самооцінкою (люди з низькою самооцінкою можуть відчувати, що вони не здатні виконати завдання належним чином, що й призводить до відкладання, а прокрастинація в цьому випадку служить способом уникнення потенційного підтвердження власної некомпетентності); 4) емоційна регуляція (люди, нездатні ефективно справлятися з негативними емоціями, можуть використовувати прокрастинацію як спосіб тимчасового полегшення

емоційного дискомфорту); 5) несвідомі мотиви та бажання (наприклад, бажання уникнути втрати незалежності чи самостійності може проявлятися в прокрастинації, коли завдання сприймається як загроза цим цінностям). Відтак, прокрастинація у психодинамічному тлумаченні Б. Меллінкродта постає як багатогранне явище, що виникає внаслідок складної взаємодії внутрішніх психологічних процесів, дитячих переживань та емоційних конфліктів.

Брюс Фінк, психоаналітик, що працює в парадигмі лаканівського аналізу, розглядає прокрастинацію як симптом, що має своє коріння у підсвідомому, де невирішені конфлікти, бажання і тривоги відіграють важливу роль. З його точки зору, прокрастинацію не варто інтерпретувати як погане управління часом або лінощі. Набагато ближчим до істини вчений вважає розуміння прокрастинації як вияв роботи глибинних психологічних механізмів уникнення емоційних турбот і збереження підсвідомого балансу. Б. Фінк стверджує, що прокрастинація може бути захисним механізмом для подолання страху перед невдачею, перфекціонізмом або навіть успіхом, яке здатне порушити самоідентифікацію і відчуття стабільності [29].

Перевагу психодинамічному підходу віддають і деякі українські дослідники, вивчаючи феномен прокрастинації. Так, Л. Котляр пояснює прокрастинацію дією захисних механізмів та концепцією уникнення. Процес відкладання справ спрацьовує через їхню загрозу для «Его», яка і запускає захисний механізм уникнення (відкладання) виконання завдання. Прокрастинація пов'язується з дитячими травмами і проблемами у стосунках з батьками, їхніми авторитарними настановами і завищеними вимогами до дитини, недостатністю уваги, емоційного контакту [13, с.36]. На думку Ф. Семенової, А. Узденової, це призводить до пригнічення ініціативності дитини, прихованої відмови від виконання через відкладання або перенесення виконання на інший час. У такий спосіб покора дитини авторитарності батьків сприяє формуванню «атрофії внутрішньої мотивації» на основі розвитку екстернального локусу контролю. За ліберального,

«прохолодного» ставлення батьків, без виразного схвалення, похвали в дітей розвивається тривожність під час виконання завдань, яка призводить до порушення функціонування «Его». У результаті обидва ці стилі виховання ведуть до розвитку хронічної прокрастинації. Відчуття несвідомого гніву батьків на труднощі або невдачу під час виконання дитиною їхніх доручень у відповідь стає причиною уповільнення або відкладання завдань [2]. Отже, з позиції психодинамічного підходу дорослий, стикаючись із труднощами виконання роботи, несвідомо приймає сформовану в дитинстві модель поведінки прокрастинатора і не може завершити розпочату справу у строк.

Нарешті, *мотиваційний підхід* до вивчення феномена прокрастинації репрезентований науковими розвідками Нейла Фйоре, Пірса Стіла і частково – Тімоті Пічіла, розглядає це явище як проблему мотивації, де відкладання завдань виникає через внутрішній конфлікт між бажанням досягти певних цілей і бажанням уникнути негативних емоцій, таких як тривога або страх.

Зокрема, Пірс Стіл визначає прокрастинацію як ірраціональне відкладання справ на потім, яке призводить до збільшення страждань та зменшує ефективність особистості у виконанні завдань. Учений ідентифікує дві основні причини прокрастинації: 1) «віддаленість мотивації», тобто людям часто властиво відкладати завдання, які не приносять миттєвого задоволення або нагороди, і це може бути пов'язане з відсутністю внутрішньої мотивації або ж відсутністю чіткого зв'язку між виконанням завдання й отриманням конкретної користі або вигоди; 2) «недостатність відсотків», тобто люди можуть відкладати завдання через нечіткість або неясність щодо того, що саме треба зробити або як саме це треба зробити [40, с. 67].

Чинниками, що впливають на формування прокрастинуючої поведінки особистості, прибічники мотиваційного підходу вважають страх невдачі (острах того, що результат виконаної роботи може бути неприйнятним або недостатнім), страх успіху (острах того, що успіх може призвести до нових вимог і очікувань), перфекціонізм (намагання досягти ідеального результату,

що здатне призводити до відкладання завдання), невизначеність цілей (недостатня чіткість у цілях і завданнях, що здатне заважати їх виконанню).

У цілому мотиваційний підхід до вивчення прокрастинації фокусується на тому, що спонукає людей відкладати завдання, досліджує, як внутрішні і зовнішні мотиви впливають на рішення індивіда щодо часу та енергії, яку він приділяє виконанню завдань. Також цей підхід допомагає ідентифікувати перешкоди та блоки, які заважають людям досягати цілей, а також розробляти та тестувати стратегії інтервенції, які здатні допомогти подолати прокрастинацію. Останнє включає в себе розвиток мотиваційної грамотності, тренування саморегуляції, підвищення самосвідомості тощо.

Таким чином, ми можемо дійти висновку, що кожен із розглянутих вище підходів до вивчення прокрастинації робить важливий внесок у розуміння цього феномена і розробку стратегій його подолання. Когнітивно-поведінковий підхід надає інструменти для управління поведінкою, психодинамічний підхід допомагає розкрити підсвідомі причини, а мотиваційний – ставить акцент на внутрішні мотиватори і цілі. Усі разом вони створюють багатопланове уявлення про прокрастинацію та способи її подолання.

1.2. Механізм формування прокрастинуючої поведінки

Формування певного типу поведінки особистості ґрунтується на роботі його механізмів – процесів, що впливають на те, як така поведінка виникає, закріплюється і змінюється в часі. Вони включають в себе різні фактори, об'єднані задля створення і підтримки конкретної форми поведінки індивіда.

Задля структурного виокремлення механізмів формування прокрастинації в особистості скористаємося інтегральною моделлю зазначеного феномена як особистісного конструкту, створеною українською дослідницею Оленою Журавльовою [10, с. 92] (див. рис. 1.2).



Рис. 1.2. Інтегральна модель прокрастинації як особистісного конструкту (О. Журавльова)

До біологічної підструктури моделі прокрастинації входять нейропсихологічні та психосоматичні компоненти. Розглянемо їх детальніше.

Нейропсихологічні механізми розвитку прокрастинації, за О. Журавльовою та О. Журавльовим, розкриваються на основі дуалістичної теорії розуму, де головна роль відводиться префронтальній корі, яка забезпечує продукування або підтримку намірів. Однак, «коли механізми префронтальної кори вичерпані або порушені, прийняття рішень передається до лімбічної системи, яка значно чутливіша до короточасних спокус та відволікань» [8, с. 75]. Тому суб'єкт у змозі сформулювати намір діяти, але не здатен чітко і покроково слідувати програмі дій через постійні відволікання. Підтвердження цих висновків віднаходять у функціональних дослідженнях МРТ, генетичних дослідженнях, порівняльній психології, психології розвитку та еволюційній психології. Наводяться також емпіричні докази того, що зволікання може значною мірою пояснюватися проблемами з роллю префронтальної кори як виконавчої функції (Rabin, Fogel & Nutter-Upham, 2011). З еволюційної точки зору прокрастинація пов'язується зі стратегією «швидкого життя» з психологічною орієнтацією на теперішнє (Chan & Chang, 2016), тому що раніше остання надавала перевагу індивідам у непередбачуваних умовах і стимулювала імпульсивність. Натомість сучасний

етап розвитку людства має протилежні тенденції – планування, особистісний контроль, підзвітність, які нівелюють адекватність стратегії «швидкого життя». Низка емпіричних досліджень підтверджують тісний зв'язок прокрастинації з імпульсивністю (van Eerde, 2003; Steel, 2007; Gustavson et al., 2014): імпульсивність передбачає надання переваги швидким реакціям і результатам, тоді як прокрастинація характеризується поведінковою затримкою, й у своїй взаємоузгодженості вони призводять до «часового дисконтування з наданням переваги поточним і доступним винагородам, які переважають над віддаленими перспективами» [8, с.76].

Так само й часове дисконтування негативних стимулів можна розглядати як можливий механізм, що спричиняє прокрастинацію. У дослідженні (Akerlof, 1991) виявлено, що оскільки витрати на негайну дію є більш помітними, ніж очікувана «вартість» майбутніх дій, затримка поведінки може виникнути через оцінку вартості її виконання, тобто «ціна» дії зараз сприйматиметься як суб'єктивно більш висока, і, відповідно, більш витратна [8, с.76].

До нейропсихологічних механізмів розвитку прокрастинації О. Журавльова відносить й уникнення неприємних завдань, запобігання виникненню негативних почуттів, стресу та інших неприємних станів, що призводить до формування так званих унікаючих стилів функціонування, одним з яких і є прокрастинуючий стиль (Ferrari, 2008). Структури кори головного мозку, описані вище, пов'язуються із механізмами когнітивного контролю, і, відповідно, прокрастинація – з і зниженням здатності посилювати самоконтроль у більш складних ситуаціях та/або недостатністю реагування в контексті негативних подій, а також із порушенням механізмів обробки помилок [8, с.78].

Психосоматичний компонент прокрастинації передбачає, що емоційні та психологічні фактори можуть мати фізичні прояви і впливати на поведінку людини, зокрема, на її схильність відкладати завдання [10]. Так, високий рівень стресу або тривоги може призводити до появи фізичних симптомів

(головний біль, м'язові напруження, шлунково-кишкові проблеми), які здатні посилювати бажання уникати завдань, що викликають стрес. Хронічний стрес та емоційне виснаження зазвичай спричиняють відчуття постійної втоми, що знижує здатність людини концентруватися і виконувати завдання вчасно й ефективно. Особистості, схильні до перфекціонізму, можуть відчувати фізичний дискомфорт або напругу через страх невдачі, що, у свою чергу, часом призводить до відкладення завдань, щоб уникнути цього дискомфорту. У деяких випадках прокрастинація може бути пов'язана із психосоматичними розладами, де фізичні симптоми є вираженням психологічних проблем, зокрема, хронічні болі або проблеми зі сном можуть бути симптомами тривожного або депресивного стану, який сприяє прокрастинації (тривожний механізм, депресивний механізм). Також прокрастинація може бути способом уникнення емоційного дискомфорту, що викликається певними завданнями, і соматично проявляється у вигляді посиленого серцебиття, пітливості або тремтіння. Загалом психосоматичний компонент прокрастинації підкреслює важливість розуміння того, як психологічні стани здатні впливати на фізичне самопочуття і поведінку індивіда.

Психосоціальна підструктура інтегральної моделі розвитку прокрастинації як особистісного конструкту, за О. Журавльовою, утворена трьома компонентами – когнітивно-рефлексивним, афективно-мотиваційним та конативно-регулятивним, і потребують стислого наукового пояснення.

Когнітивно-рефлексивний компонент моделі прокрастинації включає в себе механізми, що пов'язані з мисленням, самосвідомістю і рефлексією. За висновками О. Журавльової, в основі прокрастинуючої поведінки особистості лежать певні ірраціональні переконання, базовані на фрустраційній інтолерантності, установці катастрофізації, оцінній установці, часовій некомпетентності, перфекціонізмі і екстернальному локусі контролю [10, с.104], що у своїй сукупності надає прокрастинації дезадаптивного характеру.

Афективно-мотиваційний компонент моделі прокрастинації, за О. Журавльовою, експлікується психологинею на основі положення про те, що саме когніції, властиві прокрастинатору, визначають домінуючі в нього емоції [10, с. 114], які, у свою чергу, тісно пов'язані з оцінкою людиною наявної ситуації відповідно до її потреб та інтересів. Тому емоційний і мотиваційний виміри особистості утворюють нерозривну єдність, і в контексті розгляду механізмів прокрастинації можна виділити низку параметрів, які уможливлюють її. До них можна зарахувати дисфункцію механізмів самоконтролю емоцій та мотивації, наявність емоційного фону астеничного спрямування, пасивність, надмірно низький рівень задоволеності власним життям, тривожність(нейротизм), депресивність, агресивність, деструктивна мотивація або ж її відсутність, прагнення до уникнення потенційних невдач, низька оцінка власної самоефективності як провідний мотив [10, с. 118–122], що також можна трактувати як дезадаптуючу роль прокрастинації в житті особистості.

Нарешті, *конативно-регулятивний компонент* моделі прокрастинації, за задумом О. Журавльової, являє собою результат поєднання когніцій, емоцій та мотивації прокрастинатора, виражений у поведінці [10, с. 123]. Ключовим поняттям, навколо якого будується наукова рефлексія стосовно прокрастинації в такому ракурсі, є концепт активності – «єдності відображення та реалізації внутрішніх та зовнішніх життєвих тенденцій особистості, спосіб репрезентації потреб індивіда у формі відповідної діяльності» [10, с. 123]. Зауважується, що даний компонент утворений двома складниками – стратегіями саморегуляції та реальною поведінкою. Стосовно прокрастинатора психологиня акцентує на необхідності вивчення його стратегій саморегуляції, зокрема, властивих саме йому копінг-стратегіях. Йдеться про те, що люди, які не схильні до прокрастинації, зазвичай вдаються до використання проблемно-орієнтованого способу саморегуляції, що виражається у детермінації поведінки, зорієнтованої на зміну актуальної незадовільної ситуації, тобто вирішенні проблеми. Натомість прокрастинатор

скоріше схильний застосовувати емоційно-орієнтовані копінг-стилі, головною метою яких є зниження фізичного та психологічного впливу стресу [10, с. 124]. При цьому однією з домінуючих у нього стратегій, спрямованих на нейтралізацію емоційної напруги, є уникнення – «неадаптивний спосіб саморегуляції, що виявляється у відсутності дій, необхідних для реалізації попередньо сформованої інтенції» [10, с. 125]. Результатом цього є актуалізація пасивних форм поведінки, відмова від прийняття рішень. але разом з тим індивід може виявляти певну активність, зміщуючи фокус на інші релаксувальні види діяльності. У такий спосіб прокрастinator заповнює свій час діями, які зазвичай характеризуються відсутністю продуктивності та будь-якого сенсу. Цікаво, що часом людина, схильна до прокрастинації, може вдаватися до використання у стресових ситуаціях (необхідності виконання завдань) ще й такої копінг-стратегії, як пошук соціальної підтримки. Це, на думку О. Журавльової, також вказує на спроби особистості покращити свій психологічний стан через залучення зовнішніх (соціальних) ресурсів, пошук інформаційної, емоційної та матеріальної підтримки і спроби перекласти відповідальність з себе на інших [10, с. 125–126].

Вищесказане дозволяє переконатися у тому, що у найбільш загальному вигляді механізм формування прокрастинуючої (або, за висловом О. Журавльової, «дилаторної») поведінки може бути описаний послідовністю $A \rightarrow B \rightarrow C$, де A – подія, що активує прокрастинуючу поведінку (*activating experience*), B – ірраціональні переконання (*irrational beliefs*), C – наслідки (*consequences*), які мають дві складові – емоційну та біхевіоральну.

1.3. Особистісні чинники прокрастинації

У загальнонауковому сенсі виокремлення чинників певного явища має на меті з'ясування тих елементів або обставин, які впливають на певний процес або явище. Вони можуть бути як зовнішніми, так і внутрішніми, і не завжди виступають безпосередньою причиною явища, але створюють умови, за яких це явище може відбуватися.

Стосовно визначення особистісних чинників прокрастинації як психологічного феномена, це завдання означає приблизитися до розуміння того, чому одні люди більш схильні до неї, а інші – менш. Зауважимо, що у випадку прокрастинації багато що залежить від методологічної позиції, яку займає той чи інший дослідник. Відтак питання про особистісні чинники прокрастинації може бути представлене у вигляді низки гіпотез, які різною мірою отримали своє підтвердження в ході численних емпіричних досліджень.

Так, *когнітивно-поведінковий підхід* до вивчення прокрастинації дозволив вітчизняним дослідникам Н. Карповській та Р. Барановій виокремити серед особистісних підструктур і компонентів ті, які безпосередньо пов'язані із прокрастинацією. До них відносяться: а) особливості когнітивної сфери (локус контролю, сприйняття часу); б) особливості емоційної сфери (тривожність, страх невдачі, почуття провини); в) особливості поведінки (несформованість навичок саморегуляції, навчальних навичок, ригідність поведінкових патернів, неорганізованість); г) біологічні фактори (низька концентрація уваги, нейротизм, імпульсивність, ригідність, низький життєвий тонус) [1, с. 9].

Локус контролю можна визначити як «міру, до якої індивід сприймає, що винагорода випливає з його власної поведінки чи атрибутів або залежить від них, у порівнянні з мірою, до якої він відчуває, що винагорода контролюється силами поза ним і може відбуватися незалежно від власних дій» (Роттер). Інакше кажучи, локус контролю визначає, наскільки людина вважає, що вона здатна контролювати події у своєму житті. Сприйняття події як залежності від зусиль або здібностей людини позначає внутрішній локус контролю, тоді як сприйняття події як залежності від удачі, випадковості, долі чи контролю впливових інших вказує на зовнішній локус контролю. Доведено, що люди із зовнішнім локусом контролю частіше вважають, що їхні дії не мають значного впливу на результати, вони схильні перекладати відповідальність на зовнішні фактори і можуть почуватися безсилими перед

обставинами [7; 15; 16]. Відповідно, такі індивіди більш схильні до прокрастинації, оскільки вони можуть відчувати, що їхні зусилля не мають значного впливу на результат, що знижує мотивацію до дій. Відповідно, виражений внутрішній локус контролю пов'язаний з більшою особистою відповідальністю і меншою схильністю до прокрастинації.

Індивідуальні особливості *сприйняття часу* також мають значний вплив на рівень прокрастинації [4; 6]. Те, як людина сприймає та оцінює час, здатне діяти на її здатність ефективно планувати і виконувати завдання. У таблиці 1.1 ми порівняли індивідуальні особливості прокрастинаторів та «не-прокрастинаторів», пов'язані з сприйняттям часу.

Таблиця 1.1

**Порівняльна характеристика індивідуальних особливостей
сприйняття часу**

<i>Аспекти сприйняття часу</i>	<i>Психологічні компоненти сприйняття часу</i>	<i>Характеристика індивідуальних особливостей</i>
Часова орієнтація	Організація часу	Люди, які добре усвідомлюють час і вміють його організувати, зазвичай менш схильні до прокрастинації. Вони можуть більш точно оцінити, скільки часу потрібно для виконання завдання, і розподілити свої ресурси відповідно.
	Відчуття часу	Люди з добрим відчуттям часу зазвичай вчасно починають і завершують завдання, тоді як ті, хто не мають цього відчуття, часто недооцінюють або переоцінюють необхідний для виконання завдання час, що може призводити до відкладання.
	Короткострокова перспектива	Люди, які зосереджуються на короткострокових вигодах і задоволеннях, частіше прокрастинують, оскільки віддають перевагу негайним винагородам

Часові перспективи		замість роботи над довгостроковими цілями.
	Довгострокова перспектива	Люди з довгостроковою перспективою більш орієнтовані на майбутнє і можуть краще планувати свої дії для досягнення важливих цілей, що знижує схильність до прокрастинації.
Часовий стиль		Поліхронічний стиль: виконують одночасно кілька завдань, мають неефективний розподіл уваги і ресурсів. Монохронічний стиль: виконують завдання послідовно, що допомагає уникнути прокрастинації завдяки фокусуванню на одному завданні в конкретний час.
Суб'єктивне відчуття часу	Перцепція часу	Люди, які відчують, що час спливає швидко, можуть бути більш схильні до прокрастинації, оскільки вони здатні не помітити, як минає час, і відкласти завдання до останнього моменту.
	Управління часом	Люди, які відчують, що мають достатньо часу для виконання завдання, рідше прокрастинують, оскільки вони відчують контроль над своїм часом і можуть краще планувати свої дії.
Страх перед майбутнім	Тривожність щодо майбутнього	Люди, які відчують тривогу або страх перед майбутніми подіями або завданнями, можуть уникати їх, прокрастинуючи. Це дозволяє їм тимчасово уникнути негативних емоцій, пов'язаних із цими завданнями.

Тривожність як особистісний чинник прокрастинації є одним з найбільш досліджених [5; 7; 14]. Його специфічність полягає у тому, що одночасно здатен виступати і як чинник, і як наслідок прокрастинації. Тривожність особистості як психологічний чинник прокрастинації

розглядається у кількох формах: 1) як страх невдачі (уникання виконання завдань може бути зумовлене страхом не досягти успіху або отримати негативну оцінку); 2) як страх успіху (тривога, пов'язана зі страхом досягти успіху, у результаті чого це може призвести до підвищення очікувань або нових викликів, може викликати прокрастинацію); 3) перфекціонізм (люди, які прагнуть досконалості, здатні відчувати тривогу щодо якості своєї роботи і боятися, що їхні результати не будуть відповідати високим стандартам, тому вони можуть прокрастинувати); 4) овервельмінг (*overwhelming* - *перевантаження*), коли завдання здається надто складним або великим, і люди можуть відчувати тривогу через нездатність його виконати, а тому прокрастинують, аби уникнути стресу, пов'язаного з початком завдання). Водночас прокрастинація, розглянута як психологічна детермінанта тривожності, призводить щонайменше до накопичення завдань, недотримання дедлайнів і відчуття провини. Саме тому психологи, вивчаючи негативний вплив прокрастинації на благополуччя особистості, акцентують на «замкненому колі» тривожності і прокрастинації: остання як механізм уникнення негативних емоцій тимчасово знижує тривогу, але в довгостроковій перспективі вона її посилює – через накопичення незавершених завдань і наближення дедлайнів, і навпаки, відкладання завдань збільшує стрес і тривогу через брак часу на їх виконання, тим самим знижуючи продуктивність і підвищуючи рівень тривожності.

На поведінковому рівні одним з найбільш досліджених у контексті проблеми прокрастинації є особливості *саморегуляції* особистості [10; 17; 20], і викликано це насамперед ключовою роллю здатності людини контролювати свої думки, емоції і поведінку для досягнення поставлених цілей. Саморегуляція включає в себе цілий ряд навичок та процесів, які допомагають людині керувати своїми діями і підтримувати мотивацію, навіть у складних або стресових ситуаціях: вміння встановлювати конкретні й досяжні цілі (цілепокладання), розробка конкретних планів для досягнення цілей (планування), постійне відстеження свого прогресу щодо поставлених

цілей (самомоніторинг), здатність контролювати імпульси та відволікання (самоконтроль). У ході численних досліджень було виявлено, що люди з низьким рівнем саморегуляції частіше прокрастинують, оскільки вони мають труднощі з постановкою цілей, плануванням, самомоніторингом і контролем над своєю поведінкою.

Організованість з її компонентами – плануванням, управлінням часом, структуруванням завдань, самоконтролем також може розглядатися як особистісний чинник прокрастинації. Доведено, що люди, які ефективно планують свою роботу і встановлюють чіткі дедлайни, менш схильні до прокрастинації; важливою навичкою у подоланні прокрастинації є також здатність особистості до пріоритетизації завдань [10; 22; 25]. Високий рівень організованості дозволяє індивіду знижувати рівень стресу, оскільки людина знає, що вона контролює свої завдання і час, як наслідок, менший рівень стресу зменшує схильність до прокрастинації, яка часто виникає як реакція на перевантаження та тривогу, підвищуючи тим самим загальну продуктивність людини.

Ригідність поведінкових патернів розглядається психологами як ще один особистісний чинник прокрастинації, оскільки вона сприяє виникненню та закріпленню прокрастинуючої поведінки. Ригідність поведінкових патернів характеризується негнучкістю і нездатністю індивіда адаптувати свої дії та мислення відповідно до мінливих обставин, а це тягне за собою такі наслідки: а) люди з труднощами в адаптації до нових вимог або змін у завданнях можуть прокрастинувати через страх або небажання змінювати свої підходи; б) перфекціоністи часто демонструють ригідність у своїх стандартах і вимогах шляхом відкладання виконання завдань, оскільки бояться, що результати будуть неідеальними; в) люди з ригідними патернами поведінки можуть уникати невизначеності шляхом відкидання нових методів або стратегій виконання завдання й водночас прокрастинувати, наполягаючи на неефективних або непридатних для нових завдань старих методах; г) ригідність часто супроводжується страхом перед змінами та новими

ситуаціями, що сприяє виникненню тривоги, страху та негативних емоцій, які здатні призводити до відкладання справ; г) стійка ригідність у підходах може призвести до втрати мотивації і зниження ефективності роботи, що також сприяє прокрастинувчій поведінці.

З позицій *психодинамічного підходу* можна виокремити також декілька особистісних чинників прокрастинації, які створюють сприятливе тло для формування й закріплення дилаторної поведінки [26]. В якості прикладу можна навести такий чинник, як *особисті стандарти*, генезис яких має відношення насамперед до сімейного виховання та батьківських очікувань від людини в дитинстві. З одного боку, якщо індивід має високі особисті стандарти і перфекціонізм, страх невдачі, викликаний побоюванням невідповідності результатів роботи певним показникам, здатен викликати прокрастинацію, оскільки такі люди відкладають початок завдань, щоб уникнути можливого розчарування. До того ж постійне прагнення відповідати високим стандартам може викликати сильний стрес і тривогу, що також сприяє прокрастинації як механізму уникнення цих негативних емоцій. З іншого боку, люди з низькими особистими стандартами так само можуть бути схильні прокрастинувати, оскільки не відчують достатнього стимулу для досягнення високих результатів; крім того, вони можуть знецінювати важливість завдань і відкладати їх. У площині балансу між стандартами та реалізмом прокрастинаторам властиво встановлення нереалістичних або недосяжних цілей, відсутність гнучкості в особистих стандартах і, як результат, неможливість адаптуватися до різних ситуацій і викликів.

Те саме стосується і такого бінарного особистісного чинника прокрастинації, як батьківська критика та сумніви у власних діях (К. Новгородова). Вплив батьківської критики на формування дилаторного типу поведінки здійснюється у певному сенсі опосередковано: постійна критика з боку батьків часто призводить до формування у дитини низької самооцінки, сама дитина з часом може внутрішньо засвоїти цей «критичний голос» і почати вдаватися до самокритики, що, зрештою, здатне сформувати умови

для розвитку прокрастинації – страх помилок і невдачі в цілому, тривога, постійна невпевненість, сумніви у власних діях, перфекціонізм, знижена або відсутня мотивація до виконання завдань, надмірне аналізування стосовно можливих варіантів та наслідків, нездатність прийняти рішення, невизначеність результату тощо. У такий спосіб батьківська критика та сумніви у власних діях здатні посилювати схильність особистості до прокрастинації шляхом формування низької самооцінки, страху невдачі та відсутності підтримки.

На нашу думку, визначення особистісних чинників прокрастинації неможливо обмежити вищеописаними властивостями, їх перелік може бути значно більшим, оскільки міра впливу усіх можливих індивідуальних відмінностей на формування прокрастинуючої поведінки не вивчена до кінця. Попри це, наявні на сьогодні дослідження феномена відкладання слугують свого роду методологічним підґрунтям для подальших наукових розвідок задля кращого розуміння механізмів та проявів прокрастинації, а також створення ефективних стратегій її подолання.

Висновки до першого розділу

Проведений теоретико-методологічний аналіз наукової інформації стосовно прокрастинації дозволяє нам дійти таких висновків:

1. Феномен прокрастинації через свою складну психологічну природу, на даному етапі розвитку науки вивчається на основі декількох підходів. Це зумовлено тим, що вона включає різні аспекти людської психіки, такі, як когнітивні процеси, емоційні реакції, особистісні риси та соціальні впливи.

2. Кожен з розглянутих підходів – когнітивно-поведінковий, психодинамічний та мотиваційний – пропонує унікальні перспективи та інструменти для розуміння і подолання прокрастинації, що дозволяє забезпечити більш комплексний і ефективний підхід до її дослідження та терапії.

3. Механізм формування та розвитку прокрастинації є багатокомпонентним процесом. Структура інтегральної моделі прокрастинації включає в себе дві підструктури – біологічну та психосоціальну. Біологічна підструктура представлена нейропсихологічним та психосоматичним компонентами, а психосоціальна – когнітивно-рефлексивним, афективно-мотиваційним та конативно-регуляторним компонентами. Інтегральний характер такої моделі прокрастинації вказує на необхідність комплексного, мультидисциплінарного підходу до її розуміння та подолання. Це означає, що прокрастинація не може бути пояснена лише одним аспектом людської поведінки або психіки. Натомість вона є результатом взаємодії багатьох чинників, включаючи когнітивні процеси, емоційні реакції, особистісні риси, соціальні впливи та мотиваційні фактори.

4. Нейропсихологічний підхід до прокрастинації фокусується на розумінні того, як мозок і нервова система впливають на схильність до відкладання завдань.

5. Психосоматичний підхід до прокрастинації ґрунтується на взаємозв'язку між психологічними факторами і соматичними симптомами, досліджуючи вплив психологічних стресорів та емоційних конфліктів на фізичне здоров'я індивіда і його схильність до відкладання завдань.

6. Когнітивно-рефлексивний підхід до прокрастинації досліджує когнітивні процеси та рефлексивне мислення, що лежать в основі дилаторної поведінки, аналізуючи вплив думок, переконань та рефлексії на рішення відкладати завдання, а також вивчає можливості для зміни цих процесів задля подолання прокрастинації.

7. Афективно-мотиваційний підхід до прокрастинації аналізує вплив емоцій та мотиваційних процесів на виникнення та підтримку прокрастинуючої поведінки і досліджує, як емоції, переживання і мотиваційні фактори впливають на прагнення людини відкладати важливі завдання на потім.

8. Конативно-регуляторний компонент прокрастинації охоплює аспекти, пов'язані з мотивацією, саморегуляцією і самоконтролем. Цей компонент визначає, як мотиваційні процеси і здатність до саморегуляції впливають на схильність людини до прокрастинації.

9. До особистісних чинників прокрастинації сучасна психологічна наука відносить такі властивості особистості: а) у когнітивній сфері – локус контролю, сприйняття часу, ірраціональні переконання і думки, когнітивні перекручення, перфекціонізм; б) в емоційній сфері – страх невдачі, неусвідомлені емоції, неефективні стратегії регуляції емоцій, тривожність; в) у поведінковій сфері – копінг-стратегії, самоконтроль і саморегуляція, планувальний потенціал, мотивація досягнення, ригідність поведінкових патернів, організованість. Також до особистісних чинників прокрастинації слід віднести й такі конструкти, як особистісні стандарти, сумніви у власних діях, батьківська критика, батьківські очікування та багато інших.

10. Значна кількість і різноманітність особистісних чинників прокрастинації є свідченням складності цього явища і його мультифакторності.

Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ПРОКРАСТИНАЦІЇ СЕРЕД ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ

2.1. Методики та процедура дослідження

Для вирішення сформульованих завдань було здійснено підбір психодіагностичного інструментарію, який складається з трьох методик.

Зокрема, для вимірювання схильності особистості до прокрастинації у різних сферах діяльності була використана методика «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (General Procrastination Scale, GP Scale), розроблена у 1986 р. й адаптована Т. Юдєєвою [12, с. 64–66]. Методика складається з 20 тверджень, що стосуються відкладання справ «на потім» в різних обставинах, а відповіді оцінюються за 5-бальною шкалою Лікерта, де 1 – «зовсім не відповідає мені», а 5 – «повністю відповідає мені» (Додаток А).

Під прокрастинацією К. Н. Лей розуміє добровільне ірраціональне відкладання намічених дій, незважаючи на можливий майбутній негативний ефект для особистості, тобто прокрастинація розглядається як диспозиційна, стійка риса особистості. Аспектами, що вимірюються, є загальна схильність індивіда до прокрастинації у навчанні або роботі, а також у повсякденному житті. Результати за даною методикою представлені як високий, середній та низький рівень схильності до загальної прокрастинації: зокрема, високий показник (сукупний бал від 75 і вище) вказує на те, що людина часто відкладає виконання завдань, має проблеми з дотриманням крайніх термінів (дедлайнів) і часто не встигає завершити справи вчасно. Такий рівень може бути пов'язаний з високим рівнем стресу та зниженням продуктивності. Крім того, він часто асоціюється з негативними наслідками для ментального здоров'я та професійної продуктивності, тому інтерпретація цих результатів потенційно є важливою для розробки інтервенцій і стратегій управління часом. Середній сукупний бал (від 45 до 74) вказує на те, що людина іноді відкладає виконання завдань, але це не є систематичною проблемою. Такі люди можуть час від часу відчувати деякий дискомфорт через

прокрастинацію, але загалом вони в змозі справлятися зі своїми обов'язками. Низький рівень схильності до прокрастинації (сукупний бал – до 44 включно) вказує на те, що людина рідко відкладає виконання завдань і зазвичай вчасно завершує свої справи. Це свідчить про високу організованість, дисциплінованість і здатність ефективно керувати своїм часом.

Друга методика, Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста (Frost Multidimensional Perfectionism Scale, або FMPS) була розроблена групою британських учених (Р. Фрост, П. Мартен, К. Лагарт та Р. Розенблейт) у 1990 р. для вимірювання різних аспектів перфекціонізму (Додаток Б). Нами вона використовувалася в адаптації К. Новгородової [11, с. 14–17].

Р. Фрост розглядав перфекціонізм як поєднання непомірно високих стандартів зі схильністю до надмірно критичних оцінок власної поведінки, що проявляється у підвищеній тривозі, зумовленій помилками та невпевненістю у власних діях та переконаннях.

Опитувальник складається з 35 тверджень і побудований на шестикомпонентній моделі перфекціонізму. За Р. Фростом, до неї входять:

- 1) «особисті стандарти (*personal standards*)» – схильність особистості висувати для себе зависокі вимоги (ставити перед собою амбітні й іноді недосяжні цілі, вимагати від себе досконалості в усіх сферах життя – навчанні, роботі чи особистих досягненнях), самокритичність (висока критика власних досягнень, незадоволеність результатами за умови невідповідності власним стандартам, що може стати джерелом стресу і тривоги), мотивація та продуктивність (високі особисті стандарти можуть мотивувати людину до досягнення високих результатів і стимулювати її до самовдосконалення, тоді як надмірні вимоги до себе здатні призвести до вигорання і негативно вплинути на психологічне здоров'я), поведінкові прояви (люди з високими особистими стандартами схильні до перфекціонізму, що виявляється у надмірному прагненні до досконалості та уникнення помилок, а також можуть витрачати надмірно багато часу на виконання завдань, щоб досягти «ідеального» результату). Це може

поєднуватися з надмірною важливістю відповідати цим стандартам, що породжує нестійку самооцінку та постійну невдоволеність діяльністю;

2) «занепокоєність помилками (*concern over mistakes*)» – занепокоєння з приводу помилок, «негативна реакція на помилки, схильність інтерпретувати їх як невдачу і вірити у те, що після невдачі людина втратить повагу інших» [31, с. 453];

3) «прагнення до порядку та організованості (*organization*)» – відображення важливості порядку й організованості;

4) «невпевненість та сумніви в діях (*doubting of actions*)» – постійні сумніви та непевненість щодо якості виконання дій;

5) «батьківські очікування (*parental expectations*)» – сприйняття батьків такими, які мають дуже високі очікування;

6) «батьківська критика (*parental criticism*)» – сприйняття батьків такими, що надмірно критикують [3, с. 10].

Серед успішних результатів апробації кількох варіантів моделі перфекціонізму Р. Фроста нами було обрано чотирьохфакторну модель, в якій психологинею К. Новгородовою попарно об'єднано фактори «батьківська критика та сумніви у власних діях» і «особисті стандарти та батьківські очікування», а незмінними залишилися фактори «занепокоєність помилками» та «організованість» [11, с.17]. Загальний показник перфекціонізму вираховується як сума показників за всіма шкалами, крім шкали «організованість». Більше того, К. Новгородовою було визначено нормативні рівні вираженості показників як за окремими шкалами, так і загального перфекціонізму (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Нормативні показники рівнів вираженості факторів та загальної прокрастинації за результатами К. Новгородової

<i>Шкала</i>	<i>Рівень вираженості</i>		
	<i>Низький</i>	<i>Середній</i>	<i>Високий</i>
«Занепокоєність помилками»	≤ 22	23 – 34	≥ 35
«Організованість»	≤ 26	27 - 34	≥ 35
«Батьківська критика та сумніви у власних діях»	≤ 14	15 - 25	≥ 26
«Особисті стандарти та батьківські очікування»	≤ 32	33 – 44	≥ 45
Загальний рівень перфекціонізму	≤ 103	104 – 132	≥ 133

Третя методика, Шкала реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності Ч. Д. Спілбергера – Ю. Ханіна (ШРОТ), розроблена Ч. Д. Спілбергером у 1966-1973 рр., являє собою широко поширену шкалу STAI (*State Traite Anxiety Inventory*) і дозволяє зробити перші й істотні уточнення про якість інтегральної самооцінки особистості: чи є нестабільність цієї самооцінки ситуативною або ж постійною, тобто особистісною (Додаток В).

За Ч. Д. Спілбергером, «стан тривожності характеризується суб'єктивними, свідомо сприйнятими відчуттями загрози і напруги, що супроводжуються або пов'язані з активацією або збудженням автономної нервової системи» [39]. Результати методики відносяться не тільки до психодинамічних особливостей особистості, а й до загального питання взаємозв'язку параметрів реактивності й активності особистості, її темпераменту і характеру. Методика є розгорнутою суб'єктивною характеристикою особистості, що зовсім не зменшує її цінності в психодіагностичному плані.

За допомогою цієї методики досліджується психологічний феномен тривожності. Згідно з визначенням, наданим Ч. Д. Спілбергером, «реактивна або ситуативна тривожність (*state anxiety*) є тимчасовим станом емоційної

напруги, який виникає в конкретних ситуаціях, що сприймаються як загрозові або стресові. Дане поняття відображає реакцію на певні стресові події і характеризується підвищеною нервозністю, занепокоєнням та певними фізіологічними симптомами, такими як прискорене серцебиття або потовиділення» [39, с. 21]. Натомість особистісна тривожність (*trait anxiety*) розглядається як «більш стабільна характеристика особистості, що відображає схильність до переживання тривоги у широкому спектрі ситуацій» [39, с. 21].

Ю. Ханін адаптував, модифікував і стандартизував методику, а також отримав орієнтовні нормативи рівневої вираженості тривожності: від 20 до 34 балів – низький рівень тривожності, від 35 до 44 балів – середній рівень тривожності, вище 46 балів – високий рівень тривожності. За Ю. Ханіним, стан тривоги (або ситуативна тривожність) позначаються однаково (СТ) і виникають як реакція людини на різні, найчастіше соціально-психологічні стресори (очікування негативної оцінки або агресивної реакції, сприйняття несприятливого до себе ставлення, загрози своїй самоповазі, престижу тощо). Навпаки, особистісна тривожність (ОТ) як риса, властивість, диспозиція дає уявлення про індивідуальні відмінності в схильності дії різних стресорів. Отже, тут мова йде про відносно стійку схильність людини сприймати загрозу своєму «Я» в найрізноманітніших ситуаціях і реагувати на ці ситуації з підвищенням СТ. Величина ОТ характеризує минулий досвід індивіда, те, наскільки часто йому доводилося відчувати СТ. Шкала реактивної та особистісної тривожності (ШРОТ) має дві самостійні підшкали для окремого вимірювання тієї або іншої форми тривожності – підшкали оцінки СТ з головним питанням про самопочуття в даний момент і підшкали оцінки ОТ з формулюванням про самопочуття зазвичай. Крім того, поняття ситуативної (актуальної), тобто реактивної тривожності і поняття особистісної, тобто активної тривожності мають не лише спеціальний, описаний вище, але й більш загальний психологічний сенс. З досвіду дослідників, діагностика реактивної та активної тривожності дозволяє досить точно судити про прояв

основних особливостей поведінки особистості в плані її ставлення до діяльності [39].

У цілому опитувальник складається з 20 висловлювань, які відносяться до тривожності як стану, і з 20 висловлювань на визначення тривожності як диспозиції, особливості особистості.

Задля вивчення соціально-демографічних характеристик респондентів було складено анкету (додаток А), до якої входять питання про стать, вік, сімейний стан, стаж роботи в ІТ-галузі та належність до певного її підрозділу, наявність іншої спеціалізації (професії) до приходу в ІТ-сферу, а також задоволеність роботою в ній.

2.2. Характеристики вибірки

Дослідження проводилося серед фахівців ІТ-сфери, що працюють у вітчизняних та міжнародних компаніях.

У дослідженні узяли участь 60 осіб віком від 24 до 42 років, з них 44 чоловіки (73,3%) та 16 жінок (26,7%) (Додаток Г).

На період опитування всі респонденти працювали в ІТ-галузі, термін стажу за даною діяльністю по вибірці склав від 1 до 10 років, найбільша кількість людей мають стаж роботи від 4 до 6 років.

За ознакою внутрішньогалузевого фахового поділу вибірка складається з 17 Web-дизайнерів (28,3%), 22 розробників (36,7%), 15 тестувальників (25%), 4 бізнес-аналітиків (6,7%) та 2 project-менеджерів (3,3%). Крім цього, з усіх опитаних 16 осіб (26,7%) мали іншу спеціальність до приходу в ІТ-сферу.

Стосовно задоволеності своєю роботою 72% респондентів оцінили її позитивно, 20% опитаних готові змінити сферу діяльності, тоді як 8% висловили свою незадоволеність.

За соціальними характеристиками вибірка розподілена таким чином: одружених/заміжніх або таких, які перебувають у цивільному шлюбі, – 42

особи (70%), неодружених, серед яких і ті, хто взагалі не перебував у шлюбі та розлучені – 18 осіб (30%).

2.3. Отримані результати та їх аналіз

2.3.1. Особливості прояву прокрастинації фахівців ІТ-галузі

Загальний рівень прокрастинації у фахівців ІТ-галузі досліджувався за допомогою методики «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (див. Додаток Г).

Таблиця 2.2

Розподіл фахівців ІТ-галузі за рівнями вираженості прокрастинації

<i>Рівень</i>	<i>Кількість</i>	<i>Відсоток</i>
Низький	8	13,3
Середній	32	53,3
Високий	20	33,3

Визначено, що низький рівень загальної прокрастинації у повсякденному житті та робочих ситуаціях демонструють 8 осіб (13,3%), середній – 32 особи (53,3%), а високий – 20 осіб (33,3%) (табл. 2.2).

Високий рівень загальної прокрастинації опитаних фахівців ІТ-галузі може свідчити про декілька важливих аспектів, що мають значення для організацій, продуктивності та психічного здоров'я працівників. Серед потенційних детермінант високого рівня загальної прокрастинації дослідники називають високий рівень стресу та вигорання, оскільки ІТ-спеціалісти часто працюють у високостресових середовищах з жорсткими дедлайнами та високими очікуваннями щодо результативності підлеглих. Постійний тиск здатен призвести до вигорання, що, у свою чергу, також здатен спричиняти прокрастинацію як спосіб уникнення стресових завдань. Не менш значущою може бути й проблеми з організацією часу та самодисципліною: працюючи

над складними проєктами, ІТ-фахівці можуть відкладати завдання через труднощі у плануванні та розстановці пріоритетів. Також високий рівень загальної прокрастинації може бути обумовлений високими особистими стандартами та перфекціонізмом: як стверджують численні дослідження, чимало ІТ-фахівців є перфекціоністами, які відкладають виконання виробничих завдань через страх, що їхня робота не буде ідеальною, не отримає схвальної оцінки з боку керівництва. Ще однією детермінантою високого рівня прокрастинації можна назвати відсутність чітких цілей та мотивації. Це проявляється через втрату фокусу та стійкої мотивації, особливо при роботі над довготривалими проєктами, що не мають зрозумілих проміжних результатів. Також в ІТ-галузі дуже поширені дистанційна робота та ізоляція, а, отже, й відсутність соціальної підтримки, звідки у людини може виникати почуття самотності, що потенційно здатне також впливати на підвищення рівня прокрастинації.

Причини середнього рівня загальної прокрастинації фахівців ІТ-галузі можуть бути різноманітними і часто залежать від поєднання індивідуальних, ситуаційних та організаційних факторів. Серед *індивідуальних* ми виділяємо особистісні риси (по-перше, особи з помірним рівнем перфекціонізму можуть іноді відкладати завдання через бажання досягти високих стандартів, але не настільки часто, як ті, хто має високий рівень перфекціонізму; по-друге, помірна тривожність часто сприяє відкладанню завдань через побоювання зробити щось неправильно, але не до такого ступеня, щоб це стало хронічною проблемою), а також наявність нестійкої мотивації – в залежності від завдань та обставин – та середнього рівня самодисципліни, що виражається у труднощах з організацією та розподілом часу та/або у браці чіткого плану дій. *Ситуаційними* факторами середньої вираженості загальної прокрастинації ІТ-спеціалістів є, по-перше, характер виробничих завдань (їх незначний або рутинний характер або ж, навпаки, складний, нетривіальний), по-друге, навколишнє середовище, яке містить відволікаючі елементи (соціальні мережі, колеги, домашні обов'язки тощо) або ж нестабільний

графік роботи і зміни у робочому просторі. Серед *організаційних* факторів можна виділити умови праці (нечіткі цілі та завдання, відсутність зрозумілих очікувань від керівництва можуть спричинити відчуття невизначеності і, як наслідок, прокрастинацію, а також недостатність підтримки і зворотного зв'язку з боку керівництва, що негативно впливає на мотивацію працівників і потенційно здатне підвищувати рівень прокрастинації), та нерівномірний розподіл робочого навантаження. Це може обумовлювати періодичну прокрастинацію через перенавантаження або ж недостатню кількість завдань.

Відповідно, фактори, що обумовлюють низький рівень прокрастинації фахівців ІТ-галузі, також можна розподілити на індивідуальні, ситуаційні та організаційні. До індивідуальних факторів можна віднести: 1) високу самодисципліну людей, що мають здатність контролювати свої імпульси та дотримуватися встановлених планів та розкладів, і це допомагає їм уникати прокрастинації і вчасно виконувати завдання; 2) високу внутрішню мотивацію, що підтримується відчуттям задоволення від виконання завдань та досягнення цілей, а також схильністю знаходити сенс у своїй роботі. Ситуаційними факторами, що впливають на пониження рівня прокрастинації, є передовсім встановлення чітких цілей (це тягне за собою значно легшу організацію своєї роботи й ефективніше виконання завдань, оскільки такі особи завжди знають, що саме потрібно їм зробити), а також розвинені навички управління часом (вони дозволяють людям планувати свій день, встановлювати дедлайни та дотримуватися їх, а використання таких інструментів та технік, як тайм-менеджмент або методика Pomodoro, сприяє зниженню прокрастинації). Серед організаційних факторів останнього фахівці називають сприятливе робоче середовище, де є підтримка від колег та керівництва, забезпечення необхідними ресурсами для ефективної роботи, а також регулярний і конструктивний зворотний зв'язок, який дозволяє працівникам залишатися на правильному шляху і вчасно коригувати свою роботу.

2.3.2. Особливості вираженості перфекціонізму серед ІТ-фахівців

Феномен перфекціонізму серед фахівців ІТ-галузі досліджувався за допомогою методики «Багатовимірна шкала перфекціонізму» Р. Фроста, адаптованої К. Новгородовою. Результати проведення останньої представлені у таблиці 2.3 і Додатку Г.

Таблиця 2.3

Розподіл ІТ-фахівців за факторами перфекціонізму

Фактори	Рівень вираженості		
	Низький	Середній	Високий
«Занепокоєність помилками»	8 (13,3%)	48 (80%)	4 (6,7%)
«Організованість»	8 (13,3%)	40 (66,7%)	12 (20,0%)
«Батьківська критика та сумніви у власних діях»	8 (13,3%)	40 (66,7%)	12 (20,0%)
«Особисті стандарти та батьківські очікування»	12 (20,0%)	36 (60,0%)	12 (20,0%)
Загальний рівень перфекціонізму	8 (13,3%)	40 (66,7%)	12 (20,0%)

За фактором «Занепокоєність помилками» низький рівень вираженості показали 8 осіб (13,3%), середній рівень – 48 осіб (80%), а високий – 4 особи (6,7%).

Високий рівень занепокоєності помилками, за Р. Фростом та П. Мартен [30, с. 562–565], є результатом поєднання перфекціонізму, соціального тиску, тривожних розладів, попереднього негативного досвіду та культурних факторів, що вимагає детального пояснення. Зокрема, психологічні характеристики перфекціонізму включають наявність в особи перфекціоністських стандартів: люди з високими стандартами часто бояться зробити помилку, оскільки вони вважають, що будь-яка помилка означає невдачу, і прагнуть до досконалості, відчуваючи значний стрес, коли не можуть досягти ідеальних результатів. Так само достатньо помітно виражена

й надмірна критичність і самокритичність, які підсилюють страх помилок і віру людей в те, що їхні помилки будуть суворо осуджені як іншими, так і ними самими. Стосовно детермінанти соціального тиску, люди з високим рівнем занепокоєності помилками майже постійно переживають страх негативної оцінки з боку колег, керівників або суспільства загалом, і це явище часто посилюється у професійних середовищах з високими стандартами продуктивності – у таких, як, наприклад, ІТ-сфера. Значну роль можуть відігравати психологічні й емоційні фактори – наявність генералізованого тривожного розладу або соціальна тривожність, які спонукають уникати ситуацій, де помилки людини можуть бути помічені. Попередні невдачі або негативний досвід здатні сприяти розвитку страху помилок: люди, які мали неприємні наслідки через свої помилки в минулому, можуть розвинути стійкий страх повторити ті самі помилки. Щодо культурних факторів слід зазначити, що в деяких культурах успіх і безпомилковість високо цінуються, а відтак серед індивідів, які прагнуть відповідати цим культурним стандартам, потенційно може розвинутися страх зробити помилку.

Середній рівень вираженості фактору занепокоєності помилками серед ІТ-фахівців може говорити, по-перше, про збалансованість перфекціонізму, тобто такі люди здебільшого мають здорові стандарти досягнень, де прагнення до високої якості не переходить в нездоровий перфекціонізм, вони розуміють важливість якості роботи, але не бояться допустити невеликі помилки, які можна виправити. По-друге, у таких особистостях зазвичай адекватна самооцінка, вони впевнені у своїх здібностях, але визнають можливість допущення помилок як частину процесу навчання, роботи чи розвитку. По-третє, у них є адекватна соціальна підтримка з боку колег, друзів або родини, що дозволяє їм краще справлятися зі стресом і не боятися помилок. По-четверте, можна припустити й наявність у них розвинутих й ефективних копінг-стратегій, здатність швидко адаптуватися до змін, ефективно розв'язувати проблеми та не зациклюватися на помилках. По-п'яте, середній рівень занепокоєності помилками може бути пов'язаний з

помірним рівнем загальної тривожності, тобто такі люди можуть відчувати певний рівень тривоги щодо помилок, але вона не є надмірною і не заважає їхній продуктивності.

Відповідно, низький рівень вираженості фактору занепокоєності помилками означає, що індивід не дуже переймається через можливість зробити помилку, і ця властивість може обумовлюватися впевненістю в собі, базованій на високій самооцінці, а також відсутністю страху, що помилки знижуватимуть їхню цінність як професіоналів. Крім цього, таким людям може бути властива висока гнучкість й розвинута здатність адаптуватися до змін. Вони можуть швидко вчитися на своїх помилках і сприймають їх як можливість для зростання та розвитку. Також їм може бути властиве позитивне ставлення до помилок як до необхідної частини процесу освоєння нових видів діяльності, тобто вони вірять у те, що помилки – це нормальна складова розвитку і вдосконалення власних навичок. З боку соціуму люди з низьким рівнем вираженості занепокоєння помилками, як правило, мають достатню підтримку, а їхнє психологічне благополуччя виражається передусім у низькому рівні тривожності, тобто вони не схильні до надмірного переживання і стресу через можливі помилки. Зазначимо також і те, що певні культурні та організаційні фактори теж здатні сприятливо відобразитися на ставленні людини до власних помилок: зокрема, у деяких організаціях або культурах помилки сприймаються як можливість для навчання та інновацій. У таких середовищах працівники менше турбуються про помилки, оскільки вони не караються суворо, а навпаки, використовуються для вдосконалення процесів.

За фактором «Організованість» розподіл опитаних представлено таким чином: 8 осіб (13,3%) показали низький рівень вираженості, 40 осіб (66,7%) – середній та 12 осіб (20%) – високий рівень.

Вираженість фактору «Організованість» у контексті дослідження перфекціонізму фахівців ІТ-галузі у цілому можна розглядати як поєднання

декількох особистісних характеристик, якими володіє людина, а також умов організації робочого середовища.

Так, високий рівень організованості означає, що людина має розвинені навички планування, управління часом, систематизації та виконання завдань. Високоорганізовані люди вміють ефективно розподіляти свій час, наприклад, шляхом створення особистих розкладів і дотримуються їх, забезпечуючи своєчасне виконання завдань. Вони використовують систематичний підхід до вирішення проблем у вигляді структурування своїх дій, використання списків, встановлення пріоритетів тощо. Останнє свідчить про розвинуте вміння виділяти найважливіші завдання та концентруватися на їх першочерговому виконанні, а також здатність розрізняти термінові та важливі завдання. Таким людям характерне дотримання встановлених термінів, і це відбувається завдяки чіткому плануванню і вмінню ефективно розподіляти ресурси та зусилля. Високоорганізовані люди мають високий рівень самодисципліни, вони здатні уникати прокрастинації та зосереджуватися на виконанні завдань навіть в умовах відсутності зовнішнього контролю. Також вони, як правило, здатні швидко адаптувати свої плани відповідно до мінливих обставин, не втрачаючи при цьому ефективності та продуктивності.

Середній рівень організованості свідчить про те, що людина має певні навички управління часом та планування, але вони не є настільки розвиненими, як у високоорганізованих людей. Зокрема, така людина здатна складати плани і слідувати їм, але не завжди послідовно і на 100%. Здатність встановлювати пріоритети також є, але іноді допускаються помилки в їх визначенні, а це може призводити до виконання менш важливих завдань на шкоду більш важливим. Середній рівень організованості також означає, що людина здатна дотримуватися термінів у більшості випадків, але іноді може запізнюватися або потребувати додаткового часу для завершення справ. У контексті прокрастинації люди із середнім рівнем організованості можуть час від часу відкладати виконання завдань, тобто вони мають певний рівень самодисципліни, але іноді схильні до прокрастинуючої поведінки. Щодо

управління часом, такі люди можуть використовувати деякі базові стратегії і разом з тим можуть не застосовувати їх послідовно або ефективно. Наприклад, вони можуть вести щоденник, але не завжди переглядають і коригують свої плани. Також середньоорганізовані люди здатні адаптуватися до змін, але цей процес може бути для них складнішим і тривалішим порівняно з високоорганізованими людьми.

Відповідно, низький рівень організованості може бути результатом комбінації: недостатніх навичок управління часом (зокрема, невміння скласти ефективні плани або розподіляти свої завдання відповідно до пріоритетів); відсутності самодисципліни (і, як наслідок, - відкладання важливих завдань на потім, що призводить до накопичення роботи й стресу); високого рівня тривожності, страху перед великим обсягом роботи або перед можливістю зробити помилку, що заважає таким людям організувати свою діяльність; недостатності мотивації (відсутність цілей і сенсу в плануванні); відсутності зовнішнього контролю й підтримки (у деяких випадках люди можуть не відчувати відповідальності за виконання завдань або не мати підзвітності перед кимось іншим); нестачі ресурсів та інструментів, які допомагають організовувати роботу (наприклад, фізичних інструментів – планувальників або ж цифрових – програм для управління завданнями); впливу особистісних рис (деякі індивідуальні особливості, такі як імпульсивність або схильність до уникнення відповідальності, можуть впливати на здатність людини організовувати свою діяльність).

За фактором «Батьківська критика та сумніви у власних діях» вибірка розподілилася таким чином: 12 осіб (20%) показують високий рівень вираженості, 40 осіб (66,7%) – середній і 8 осіб (13,3%) – низький рівень вираженості.

Високий рівень вираженості фактору «Батьківська критика та сумніви у власних діях» у дослідженнях зазвичай свідчить про значні рівні самокритики та внутрішньої неуважності у людини. Натомість наслідками дії цього фактору можуть бути: низька самооцінка (людина може відчувати

постійний сумнів у своїх діях та здібностях), перфекціонізм (позаяк надмірна критичність батьків часто спонукає людину до прагнення до ідеальності у власних діях і, як наслідок, перебільшеного контролю над собою), страх перед помилками (такі люди можуть боятися ризику та невдач, оскільки вони переживають, що будь-яка помилка може бути погано сприйнята батьками та іншими значущими людьми), прокрастинація (надмірна самокритика здатна призводити до відкладання справ, оскільки людина може відчувати, що ніколи не досягне стандартів, які встановили для неї інші люди), стрес і тривога (висока критичність та сумніви у власних діях призводять до цього, особливо в умовах, коли людина відчуває недостатню підтримку чи розуміння від батьків чи оточуючих). Цей фактор може негативно впливати на різні аспекти життя людини, включаючи професійні здібності, особисті стосунки та загальний психологічний стан.

Середній рівень вираженості фактору «Батьківська критика та сумніви у власних діях» зазвичай вказує на те, що людина відчуває деякий вплив батьківської критики та має певні сумніви у власних діях, однак цей вплив не є настільки сильним, щоб суттєво негативно впливати на її життя. Для даного рівня характерні: 1) баланс самокритики, 2) адекватна, реалістична самооцінка, коли людина визнає свої слабкі та сильні сторони, але не дозволяє сумнівам повністю контролювати своє життя; 3) мотивація до покращення і самовдосконалення без надмірного стресу; 4) нормативні рівні стресу та тривоги; 5) прийнятний рівень прокрастинації; 6) здорові стосунки з батьками, де критика з боку останніх сприймається конструктивно, а не руйнівно, що дозволяє підтримувати адекватну самооцінку та впевненість у власних діях.

Натомість низький рівень вираженості фактору «Батьківська критика та сумніви у власних діях» може вказувати на те, що людина не відчуває значного впливу батьківської критики, а відтак має мінімальні сумніви у своїх діях. Це може свідчити про певні позитивні аспекти у її житті: людина має високу самооцінку і впевненість у своїх здібностях та рішеннях, рідко

сумніваючись у правильності власних дій та рішень; мінімальний стрес від батьківської критики; автономія у прийнятті рішень, відчуття незалежності; низький рівень прокрастинації; здорові стосунки з батьками; позитивний психологічний стан, лише поодинокі випадки відчуття тривоги чи стресу, пов'язаного із самокритикою або зовнішньою критикою.

За фактором «Особисті стандарти та батьківські очікування» розподіл вибірки виглядає таким чином: по 12 осіб (20%) мають відповідно низький та високий рівні вираженості, а 36 осіб (60%) – середній.

Високий рівень вираженості фактору «Особисті стандарти та батьківські очікування» можна пояснити, по-перше, вищим за норму рівнем перфекціонізму, коли людина схильна встановлювати для себе надзвичайно високі вимоги і старатися відповідати їм, що може розглядатися і як позитивний стимул, і як джерело стресу; по-друге, високими досягненнями у різних сферах життя, включаючи академічну, професійну та особисту сфери; по-третє, тиском та стресом, оскільки людина може відчувати значний тиск, намагаючись відповідати власним стандартам та очікуванням батьків або інших значущих осіб, що, у свою чергу, здатне призводити до високого рівня стресу, тривоги і навіть вигорання; по-четверте, значною самокритикою; по-п'яте, труднощами у дотриманні особистістю балансу між власними цілями та зовнішніми очікуваннями. Тому високий рівень вираженості зазначеного фактору може мати як позитивні, так і негативні наслідки для особистості.

Середній рівень вираженості фактору «Особисті стандарти та батьківські очікування» може означати, що особистість має адекватну самооцінку, здатна реалістично оцінювати свої здібності та досягнення, вона встановлює високі, але досяжні цілі, має помірний рівень стресу, у неї достатньо мотивації для досягнення цілей, але при цьому вона не піддається надмірному тиску, може бути амбітною, але вміє встановлювати пріоритети та управляти своїм часом і ресурсами. Також така людина здатна адекватно реагувати на власні помилки і невдачі, використовувати їх як уроки для самовдосконалення, не занурюючись у надмірну самокритику, вміє знаходити

баланс між своїми особистими цілями та зовнішніми очікуваннями, досягати компромісів, не відчуючи себе при цьому пригніченою або змушеною відмовлятися від власних амбіцій. Таким чином, середній рівень вираженості зазначеного фактору можна вважати оптимальним, оскільки він дозволяє людині мати амбіції й досягати високих результатів, але водночас зберігати психологічне здоров'я і збалансовані відносини з оточуючими.

Низький рівень вираженості фактору «Особисті стандарти та батьківські очікування» у цілому свідчить про те, що людина має помірні або достатньо низькі особисті стандарти і відчуває незначний вплив очікувань з боку батьків. Це може відображати такі аспекти її життя, як: 1) низькі самооцінка та амбіції, задоволеність мінімальними досягненнями, слабка або й відсутня мотивація до досягнення високих результатів; 2) мінімальний стрес від очікувань; 3) відсутність перфекціонізму, що може бути позитивним аспектом, оскільки така людина не схильна до надмірної самокритики та самопокарання за власні помилки; 4) самостійність у виборі цілей, тобто така людина більше покладається на власні бажання та інтереси при виборі життєвих цілей, а не на очікування батьків, що сприяє розвитку індивідуальності та автономії; 5) менша мотивація до самовдосконалення, можлива відсутність прагнення до досягнення значних успіхів або перевершення власних можливостей; 6) пасивність або задоволеність статусом-кво, тобто така людина зазвичай не відчуває необхідності досягати більшого, її цілком влаштовує поточний стан речей. Таким чином, низький рівень вираженості зазначеного фактора може мати як позитивні, так і негативні наслідки: з одного боку це може зменшувати стрес і тиск, а з іншого боку, діє обмежуюче на потенціал людини та її мотивацію до досягнення високих результатів.

2.3.3. Особливості прояву ситуативної та особистісної тривожності фахівців IT-галузі

Дослідження реактивної (ситуативна) та особистісної тривожності респондентів вибірки проводилася з допомогою методики «Шкала реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності» Ч. Д. Спілбергера – Ю. Ханіна. Його результати представлені у таблиці 2.4 та Додатку Д.

Таблиця 2.4

Розподіл ІТ-фахівців за рівнями реактивної та особистісної тривожності

<i>Тип тривожності</i>	<i>Рівні тривожності</i>		
	<i>високий</i>	<i>середній</i>	<i>низький</i>
Реактивна (ситуативна) тривожність	8 (13,3%)	40 (66,7%)	12 (20,0%)
Особистісна тривожність	8 (13,3%)	40 (66,7%)	12 (20,0%)

Згідно з результатами проведеної методики, у 8 осіб (13,3%) діагностовано низький рівень обох типів тривожності, у 40 осіб (66,7%) – середній рівень, а у 12 осіб (20%) – високий.

Високий рівень реактивної тривожності можна пояснити дією декількох факторів: наявністю стресових обставин, що викликають тимчасове підвищення тривожності, особистісними особливостями людини, зокрема підвищеною чутливістю або схильністю до тривоги загалом, психологічними і фізіологічними чинниками (попередній досвід травм, наявність психічних розладів на кшталт тривожних розладів тощо), соціальними та екологічними чинниками (наявність конфліктів, проблем в міжособистісних стосунках тощо).

Середній рівень реактивної тривожності, визначений за методикою Ч. Д. Спілбергера, означає, що людина може час від часу відчувати тривогу, але це не перешкоджає їй у повсякденному житті. ІТ-фахівці з таким рівнем тривожності зазвичай можуть ефективно справлятися з життєвими стресовими ситуаціями, але можуть відчувати тривогу у складних чи незвичайних обставинах. Іншими словами, відчуття неспокою, напруги чи

нервовості, викликане діями стресорів, як правило, не заважає їм діяти доцільно й ефективно як у повсякденному житті, так і при виконанні професійних обов'язків.

Люди з низьким рівнем реактивної (ситуативної) тривожності зазвичай спокійні, зосереджені і не схильні до переживань чи нервовості у звичайних життєвих обставинах, вони здатні ефективно працювати у стресових ситуаціях, швидко адаптуються до змін, демонструючи тим самим високий рівень самоконтролю.

Стосовно особистісної тривожності, то фахівці ІТ-галузі з високим її рівнем, як правило, характеризуються значним рівнем тривоги у різних життєвих ситуаціях, причому не лише у стресових обставинах, але й у простих міжособистісних взаємодіях, щоденних побутових та професійних справах, переживаючи при цьому страх, нервовість, переймання чи неспокій, що часто впливає на їх здатність діяти доцільно, ефективно й продуктивно, виконувати рутинні завдання. Наявність середнього рівня особистісної тривожності виявляється у тому, що ІТ-фахівець все ж таки відчуває тривогу в певних ситуаціях, однак зазвичай це не перешкоджає йому ефективно функціонувати у повсякденному житті. Люди з таким рівнем особистісної тривожності можуть періодично відчувати страх, знервованість чи переживання у відповідь на стресові ситуації, але, як правило, ці емоції несуттєво впливають на їхній здатності виконувати завдання. Вони можуть ефективно управляти своїми емоціями та стресом, у тому числі й при виконанні професійних обов'язків, але час від часу все ж таки потребують підтримки чи використання стратегій для зменшення тривоги. Нарешті, людина з низьким рівнем особистісної тривожності характеризується як спокійна, збалансована і зосереджена навіть у стресових ситуаціях, демонструє високий рівень самоконтролю і здатність швидко відновлюватися після стресу.

2.3.4. Взаємозв'язок прокрастинації та перфекціонізму у фахівців IT-сфери

Кореляційний аналіз (використовували коефіцієнт кореляції Пірсона) показав наявність достовірних взаємозв'язків між вираженістю прокрастинації та такими показниками перфекціонізму, як батьківська критика та сумніви у власних діях ($r=-0,458$ при $p\leq 0,001$), організованістю ($r=-0,407$ при $p\leq 0,001$) та загальним рівнем перфекціонізму ($r=-0,264$ при $p\leq 0,05$): чим менш респондент демонструє чутливість до батьківської критики та сумнівається у власних діях, організованість та перфекціонізм, тим більш він схильний до прокрастинації (див. Додаток Е).

Отже, отримані від'ємні значення кореляції між прокрастинацією та певними особистісними чинниками вказують на те, що люди, які менш чутливі до батьківської критики, менш схильні сумніватися у власних діях, менш організовані та менш перфекціоністичні загалом, є більш схильними до прокрастинації.

Для більш детального аналізу зв'язку вказаних феноменів ми порівняли, використовуючи критерій U-Манна-Уїтні, групи з низьким та високим рівнями вираженості складових перфекціонізму (за К. Новгородовою) за вираженням прокрастинації.

Таблиця 2.5

Відмінності у вираженості прокрастинації серед респондентів з різним рівнем вираженості складових перфекціонізму

Критерій перфекціонізму	Рівні вираженості критеріїв перфекціонізму	Середній ранг	Асимптотична значимість
Занепокоєність помилками	низький	4,50	$p\leq 0,01$
	високий	10,50	
Організованість	низький	16,50	$p\leq 0,001$
	високий	6,50	
Батьківська критика та сумніви у власних діях	низький	16,50	$p\leq 0,001$
	високий	6,50	

Особисті стандарти та батьківські очікування	низький	15,83	$p \leq 0,05$
	високий	9,17	

За допомогою критерія U-Манна-Уїтні було виявлено достовірні відмінності ($p \leq 0,01$) у групах з низьким та високим рівнями занепокоєності помилками: у респондентів з низьким рівнем занепокоєності помилками менш виражена прокрастинація порівняно з тими, у кого високий рівень вказаного показника.

Залежно від рівня організованості існують достовірні відмінності за рівнем прокрастинації (застосовували критерій U-Манна-Уїтні) ($p \leq 0,001$). У респондентів з низьким рівнем організованості достовірно вищий рівень прокрастинації порівняно з тими, хто демонструє високий рівень організованості.

Порівняння даних респондентів з високим та низьким рівнями батьківської критики та сумнівів у власних діях за допомогою критерія U-Манна-Уїтні дає змогу побачити достовірні відмінності в даних групах за вираженістю прокрастинації ($p \leq 0,001$). У респондентів з низьким рівнем батьківської критики та сумнівів у власних діях достовірно вищий рівень прокрастинації порівняно з тими, хто відзначив високий рівень батьківської критики та сумнівів у власних діях.

Встановлено наявність достовірних відмінностей (застосовували критерій U-Манна-Уїтні) за рівнем вираженості прокрастинації у групах з низьким та високим рівнями особистих стандартів та батьківських очікувань ($p \leq 0,05$): у респондентів з низьким рівнем особистих стандартів та батьківських очікувань значно вища вираженість прокрастинації порівняно з респондентами, у яких високий рівень вказаної ознаки.

2.3.5. Відмінності у вираженості прокрастинації у фахівців ІТ-сфери з різним рівнем тривожності

Ми припустили, що одним з чинників, який обумовлює прокрастинацію у фахівців IT-сфери, є тривожність. Нами було виміряно особистісну та ситуативну тривожність, а також здійснено за допомогою критерія U-Манна-Уїтні порівняння респондентів з низьким та високим рівнями вказаних видів тривожності за вираженістю прокрастинації.

Таблиця 2.6

Відмінності у вираженості прокрастинації серед респондентів з різним рівнем вираженості тривожності

<i>Види тривожності</i>	<i>Рівні вираженості критеріїв перфекціонізму</i>	<i>Середній ранг</i>	<i>Асимптотична значимість</i>
Ситуативна	низький	6,50	$p \leq 0,001$
	високий	16,50	
Особистісна	низький	6,50	$p \leq 0,001$
	високий	16,50	

За допомогою критерія U-Манна-Уїтні було віднайдено статистично достовірні відмінності між респондентами з низьким та високим рівнями ситуативної тривожності ($p \leq 0,001$): досліджувані з низьким рівнем ситуативної тривожності демонструють меншу прокрастинацію порівняно з тими, у кого високий рівень ситуативної тривожності (Додаток Ж).

Порівняння груп з низьким та високим рівнями особистісної тривожності (за критерієм U-Манна-Уїтні) виявило наявність статистично достовірної відмінності за вираженістю прокрастинації ($p \leq 0,001$): у людей з низьким рівнем особистісної тривожності прокрастинація значно менш виражена порівняно з людьми, у яких високий рівень особистісної тривожності (Додаток Е).

Для більш глибокого аналізу особистісних чинників прокрастинації у фахівців IT-сфери нами було здійснено факторизацію отриманих даних (див. Додаток Є).

За допомогою факторизації отриманих даних, які відображали перфекціонізм, прокрастинацію з її критеріями та ситуативну й особистісну тривожність, ми отримали два фактори, що пояснюють 62,181% сукупної дисперсії.

Перший фактор (внесок до загальної дисперсії 31,636%) включив такі змінні: загальний перфекціонізм (0,964), батьківська критика та сумніви у власних діях (0,786), особисті стандарти та батьківські очікування (0,673), прокрастинація (-0,423), організованість (0,456).

Другий фактор (внесок у сукупну дисперсію 30,546%): особистісна тривожність (0,899), прокрастинація (0,701), ситуативна тривожність (0,624), організованість (-0,586), занепокоєність помилками (0,577).

Звертає на себе увагу той факт, що у перший фактор прокрастинація увійшла з навантаженням зі знаком «-», що дає нам можливість припустити, що прокрастинацію знижують перфекціонізм, батьківська критика та сумніви у власних діях, особисті стандарти та батьківські очікування, організованість, занепокоєність помилками. Даний фактор у контексті нашого дослідження можемо умовно визначити як «Чинники зниження прокрастинації».

Другий фактор включив прокрастинацію зі знаком «+», і з нею навантаження цього фактору склали особистісна тривожність, ситуативна тривожність (0,624), організованість зі знаком «-», занепокоєність помилками. Другий фактор фактично включив змінні, які сприяють підвищенню прокрастинації. Умовно назвемо його «Чинники підвищення прокрастинації».

Звернемо також увагу на те, що чинник «занепокоєність помилками» увійшов у два фактори. На наш погляд, враховуючи різницю в навантаженні у факторах, цей чинник слід враховувати як змінну, що складає другий фактор, а отже, сприяє підвищенню прокрастинації.

Висновки до другого розділу

Проведене дослідження особистісних чинників прокрастинації серед фахівців ІТ-галузі дозволяє зробити такі висновки:

1. Обрана вибірка має високий, середній та низький рівень прокрастинації.
2. Виділені такі групи особистісних чинників прокрастинації у ІТ-фахівців, що впливають або пов'язані з останньою: перфекціонізм, занепокоєність помилками, організованість, особисті стандарти та батьківські очікування, батьківська критика та сумніви у власних діях, реактивна (ситуативна) та особистісна тривожність.
3. Чим менше виражені особистісна чутливість ІТ-фахівців стосовно батьківської критики, чим меншими є сумніви щодо власних дій, перфекціонізм та організованість, тим більше схильності до прокрастинації вони демонструють.
4. ІТ-фахівці з низьким рівнем особистих стандартів та батьківськими очікуваннями виявляють меншу схильність до відкладання завдань на потім.
5. ІТ-фахівці з низьким рівнем ситуативної тривожності демонструють меншу прокрастинацію, аніж ті, хто має високий її рівень.
6. У фахівців ІТ-галузі з низьким рівнем особистісної тривожності прокрастинація значно менш виражена порівняно з тими, у кого високий рівень особистісної тривожності.
7. Особистісними чинниками зниження прокрастинації у фахівців ІТ-галузі є перфекціонізм, батьківська критика та сумніви у власних діях, особисті стандарти та батьківські очікування, а також організованість.
8. Особистісними чинниками, що підвищують рівень прокрастинації у ІТ-фахівців, є особистісна та ситуативна тривожність, неорганізованість та занепокоєність помилками.

ВИСНОВКИ

Проведене нами дослідження особистісних чинників прокрастинації серед фахівців ІТ-галузі дало змогу дійти таких висновків:

1. Прокрастинація як свідоме відкладання суб'єктом намічених дій постає як негативне явище у даному професійному середовищі й обумовлюється низкою зовнішніх та внутрішніх факторів, а саме: значним технічним тиском на співробітників через терміновість завдань, необхідність вирішення складних технічних проблем та вимоги до швидкості реакції; технічною перфекцією; мультизадачністю; стресовими обставинами; високим навантаженням; вимогами щодо ефективного тайм-менеджменту та розстановки пріоритетів тощо. Відтак розуміння психологічних механізмів прокрастинації здатне допомогти ІТ-фахівцям покращити управління часом, знизити стрес й тим самим підвищити власну продуктивність.

2. Прокрастинація у працівників може мати різноманітні негативні наслідки для ІТ-галузі, оскільки це сфера, де час виступає критичним ресурсом, а відкладання завдань може призвести до значних проблем: затримки у проєктах, зниження якості продукту, збільшення стресу та вигорання, втрати можливостей, негативний вплив на команду, втрата довіри замовників, а також втрата талантів. Відтак важливим постає завдання вдосконалювати стратегії управління часом і знижувати ризики відкладання завдань для забезпечення успішного виконання проєктів і підтримки високого рівня продуктивності.

3. Особистісними чинниками, які впливають або пов'язані з прокрастинацією серед працівників ІТ-галузі, визначено перфекціонізм, особисті стандарти та батьківські очікування, батьківська критика та сумніви у власних діях, організованість, занепокоєність помилками, ситуативна та особистісна тривожність.

4. Особистісними чинниками, що сприяють підвищенню рівня прокрастинації в ІТ-фахівців, визначено особистісну та ситуативну тривожність, неорганізованість та занепокоєність помилками.

5. До особистісних чинників, що «працюють» на пониження прокрастинації серед ІТ-фахівців, відносяться перфекціонізм, батьківська критика та сумніви у власних діях, особисті стандарти та батьківські очікування, а також організованість.

6. Дослідження особистісних чинників прокрастинації серед ІТ-фахівців має значний потенціал для розвитку і поглиблення розуміння цього явища в контексті інформаційних технологій. До перспектив вивчення цієї проблематики можна віднести:

а) дослідження технічних аспектів прокрастинації – вивчення того, які технічні завдання або компоненти проєктів найчастіше відкладаються і як вони впливають на продуктивність та якість роботи компанії;

б) дослідження взаємодії між членами команди у контексті прокрастинації та її вплив на колективну продуктивність;

в) аналіз когнітивних процесів – сприйняття часу, стратегії планування та прийняття рішень, що використовуються ІТ-професіоналами під час роботи;

г) вивчення особистісних характеристик (саморегуляція, локус контролю, перфекціонізм, мотивація) та їх впливу на тенденції до прокрастинації у робочому середовищі;

г) використання технологій та інструментів для управління часом як засіб підтримки продуктивності та зменшення прокрастинації серед ІТ-фахівців;

д) розробка та оцінка ефективності терапевтичних підходів та психологічних інтервенцій для зменшення прокрастинації в ІТ-секторі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабатіна С. І., Світенко С. В. Вивчення особистісних чинників схильності до прокрастинації осіб юнацького віку. *Інсайт: психологічні виміри суспільства* : наук. журн. / ред. кол. : І. С. Попович, С. І. Бабатіна, І. Р. Крупник та ін. Херсон : ВД «Гельветика», 2019. Вип. 1. С. 7–14.
2. Бази́ка Є. Феномен психофізіологічного стану прокрастинації. *Междисциплинарные исследования в науке и образовании*. 2012. № 1. URL: www.es.rae.ru/mino/158-1023
3. Грубі Т. В. Сучасні моделі перфекціонізму. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАН України. 2021. Вип. 43. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. С. 8–15.
4. Дворник М. С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 120 с.
5. Дубініна К. В. Прокрастинація як проблема психології особистості студента. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2018. Вип. 7(52). С. 172–180.
6. Євдокимова Д. О., Качарова В. М. Прокрастинація як фактор суб'єктивного сприйняття часу. *«Вісник»*. 2019. Вип. 1(39). С. 18–22.
7. Журавльова О. Конструювання когнітивно-рефлексивного виміру моделі особистості прокрастинатора. *Проблеми сучасної психології*. 2020. Вип. 47. С. 48–70.
8. Журавльова О., Журавльов О. Нейропсихологічні механізми розвитку прокрастинації. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. № 14. С. 73–83.
9. Журавльова О. Особливості взаємозв'язку прокрастинації та ірраціональних переконань особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2020. № 1(19). С. 26–35.

10. Журавльова О. В. Психологія прокрастинації особистості студента : дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07. Острог, 2020. 465 с.
11. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. 64 с.
12. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості : метод. посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с.
13. Котляр Л. І. Вплив перфекціонізму на прояви прокрастинації державних службовців. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2019. Вип. 13. С. 34–38.
14. Кузнєцов М. А., Козуб Я. В. Прокрастинація як чинник емоційного ставлення студентів до навчальної діяльності. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Психологія*. 2016. Вип. 22. С. 61–70.
15. Куріцина А. В. Індивідуально-психологічні чинники формування прокрастинації. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Вінниця, 22 листопада 2019 р.). Вінниця, 2019. С. 124–128.
16. Кутєпова-Бредун В. Ю., Шевченко Н. Ф., Альшаєва К. М. Дослідження прокрастинації та її зв'язку із особистісними рисами. *Journal of psychological research*. 2022. Vol. 28(11). С. 69–83.
17. Лісовенко А. Ф., Третякова Т. М., Цільмак О. М. Чинники прокрастинації та її взаємозв'язок з психологічним благополуччям особистості. *Перспективи та інновації науки. Серія: «Педагогіка», «Психологія», «Медицина»*. 2023. № 4(22). С. 460–472.
18. Лоза О. О. Моделі перфекціонізму та методики його діагностики. *Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2011. № 1(1). С. 122–125.

19. Мотрук Т. О., Стеценко Д. В. Прокрастинація як інгібітор розвитку успішної особистості. Актуальні питання сучасної психології : матеріали

I Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів і молодих вчених (Суми, 15 травня 2014 р.). Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. С. 292–297.

20. Назарук Н. В. Прокрастинація як психологічний феномен. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*. 2022. Вип. 3. С. 66–70.

21. Оніпко З. Феномен прокрастинації в сучасній психології: теоретичні засади дослідження. *Вісник Київського національного університету імені Т. Г. Шевченка. Серія «Психологія»*. 2020. № 2(12). С. 66–71.

22. Рудоманенко Ю. В. Психологічні особливості прокрастинації особистості: позитивні та негативні прояви і наслідки : дис. ... д-ра філософії. 053. Одеса, 2023. 271 с.

23. Тест «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Спілбергера – Ханіна (ШПОТ). URL: [http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/27569/2/Extract%20pages%20from%20%D0%91%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%80%20\(%D0%AF%D1%81%D0%BA%D1%96%D0%BB%D0%BA%D0%BE\).pdf](http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/27569/2/Extract%20pages%20from%20%D0%91%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%80%20(%D0%AF%D1%81%D0%BA%D1%96%D0%BB%D0%BA%D0%BE).pdf)

24. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості. Київ: Марич, 2009. 232 с.

25. Ткаченко Н. В., Косікова Є. С. Особистісні чинники академічної прокрастинації студентів молодших курсів навчання. *Актуальні проблеми психології* : збірник наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир : Вид-во ЖДУ імені І. Франка, 2018. Т. XI. *Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. Вип. 18. С. 305 – 326.

26. Ellis A. & Knaus W. J. *Overcoming Procrastination: Or How to Think and Act Rationally in Spite of life's Inevitable Hassles*. Institute for Rational Living, 1977. 180 p.
27. Ferrari J. R., Johnson J. L. & McCown W. G. *Procrastination and task avoidance: Theory, research and treatment*. NY : Springer, 1995. 268 p.
28. Ferrari J. R. *Still Procrastinating: The No Regrets Guide to Getting It Done*. Trade Paper Press, 2010. 256 p.
29. Fink B. *The Lacanian Subject: Between Language and Jouissance*. Princeton University Press, 1995. 240 p.
30. Frost R. O. & Marten P. A. Perfectionism and evaluative threat. *Cognitive Therapy and Research*. 1990, 14(6), 559 – 572.
31. Frost R. O., Marten P., Lahart C. & Rosenblate R. The Dimensions of Perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*. 1990, vol. 14, 5, 449–468.
32. Lay C. H. At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*. 1986, 20, 474–495.
33. Lay C. H. *Procrastinators: A Study of Delay*. Praeger, 1992. 220 p.
34. Mallinckrodt B. Childhood emotional bonds with parents, development of adult social competencies, and the availability of social support. *Journal of Counseling Psychology*, 1992, 39, 453–461.
35. Milgram N. A. & Tenne R. Personality correlates of decisional task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*. 2000, 14(2), 141–156.
36. Pychyl T. A. *Solving the Procrastination Puzzle: A Concise Guide to Strategies for Change*. Tarcher Perigee, 2013. 128 p.
37. Sirois F. M. & Pychyl T. A. (ed.) *Procrastination, Health and Well-Being*. Elsevier Science, 2016. 286 p.
38. Sirois F. M. *Procrastination: What It Is, Why It's a Problem, And What You Can Do About It*. APA LifeTools, 2022. 273 p.
39. Spielberger C. D. *Anxiety: Current Trends in Theory and Research*. 1972. Vol. 1. Academic Press. 510 h.

40. Steel P. The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*. 2007. Vol. 133, No. 1, 65–94.

41. Steel P. The Procrastination Equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Things Done. NY : Harper Collins, 2001. 328 p.