

УДК 37:159.9
DOI: 10.32342/2522-4115-2021-1-21-8

С.А. НАХОД,
*кандидат педагогічних наук,
методист Дитячого центру (м. Київ)*

ПРЕДИКТОРИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Розглянуто предиктори прокрастинації у професійній діяльності фахівців соціономічних професій. У межах дослідження прокрастинацію визначено як особистісну диспозицію, що проявляється в діяльності і поведінці людини та характеризується відтермінуванням значущих справ. Вона взаємопов'язана з рисами особистості, особливостями мотивації і має вікові закономірності розвитку. Встановлено, що соціономічні професії – це професії, спрямовані на вирішення проблем, пов'язаних із соціальними відносинами у суспільстві. Їх зміст зосереджений на розвитку, регуляції, дослідженні соціальних закономірностей і тенденцій, збереженні, трансформації історично визначених і прийнятих у суспільстві форм культури й традицій на всіх рівнях соціальної взаємодії. З'ясовано особливості професій психолога, педагога, соціального працівника, юриста в контексті окресленої проблематики, до яких віднесено: наявність взаємодії, що передає характер і зміст відносин між людьми і соціальними групами як постійними носіями якісно різних видів діяльності, що відрізняються за соціальними позиціями і ролями незалежно від того, в якій сфері життєдіяльності має місце взаємодія; зв'язок, опосередкований цілями, які кожна зі сторін переслідує; просоціальна активність особистості фахівця, що бере початок у повсякденному житті, однак така, що успішно перетворилася через комплекс мотивів на професійну діяльність відповідно до цілей просоціальної поведінки; спрямованість діяльності фахівця на досягнення таких гуманістичних і суспільних ідеалів, як добробут, здоров'я, висока якість життя, ефективний розвиток індивідів і груп у різних формаціях індивідуального та соціального життя. З огляду на визначені особливості професій соціономічного типу пошук предикторів прокрастинації було проведено серед професійно значущих індивідуально-особистісних рис таких фахівців, у тому числі типових форм поведінки в робочих ситуаціях, ставленні до окремих аспектів праці, наявності симптомів професійного стресу і пов'язаних з ним деформацій. Встановлено особистісні характеристики фахівців, які впливають на рівень вираженості прокрастинації, серед яких обов'язковість, рішучість, контроль, скромність, тривожність. З'ясовано, що негативне сприйняття особливостей професійної діяльності, високий рівень професійного стресу впливають на прояв прокрастинації у фахівців соціономічних професій. Предиктором прокрастинації визначено низьку саморегуляцію, причому схильність до відтермінування пов'язана із всіма функціональними компонентами, що забезпечують ефективність діяльності: плануванням, моделюванням, програмуванням, оцінкою результатів, гнучкістю, самостійністю. Встановлено зв'язок прокрастинації та перфекціонізму фахівців соціономічних професій. Зроблено висновок, що розуміння предикторів феномена прокрастинації у фахівців соціономічних професій сприятиме розробці ефективних способів її подолання у визначеній категорії спеціалістів, що і стане предметом наших подальших наукових пошуків.

Ключові слова: фахівці соціономічних професій, прокрастинація, види прокрастинації, сфери прояву прокрастинації, предиктори прокрастинації.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Соціономічні професії – це професії, спрямовані на вирішення проблем, пов'язаних із соціальними відносинами у суспільстві. Їх зміст зосереджений на розвитку, регуляції, дослідженні соціальних закономірностей і тенденцій, збереженні, трансформації історично визначених і прийнятих у суспільстві форм культури й традицій на всіх рівнях соціальної взаємодії – психо-

лог, педагог, соціальний педагог, журналіст, політолог, соціолог, юридичні професії тощо. Соціономічні професії передбачають постійну роботу з людьми та безпосереднє спілкування у процесі професійної діяльності, тому не дивно, що до таких фахівців висувуються підвищені вимоги: готовність до змін і розвитку, прийняття самостійних рішень, співвіднесення своїх життєвих позицій зі смислами суспільства та загальнолюдськими цінностями [3, ст. 132]. Усі перелічені вище якості – прояви цілісного світогляду індивідуальності як вищого рівня інтеграції особистісно-суб'єктних характеристик людини. Такі спеціалісти мають бути готовими до ефективної взаємодії, швидкого переключення з одного виду діяльності на інший; здатні прогнозувати та передбачати; творчо реагувати, гнучко мислити, бути інноваційно спрямованими; володіти навичками емоційної та вольової регуляції, що впливає на ступінь вираженості в них прокрастинації.

Феномен прокрастинації у сучасному світі є досить розповсюдженим явищем, що викликає інтерес дослідників. Однак тільки останніми десятиліттями цю проблему стали активно вивчати. З'явилися теорії, методики діагностики рівня прокрастинації, техніки її подолання. Прокрастинація – схильність до відкладання важливих справ на невизначений термін. Людина-прокрастинатор не поспішає виконувати роботу навіть у тих випадках, коли має стовідсоткову впевненість у її важливості та необхідності. Особистість зовні залишається активною, але при цьому її професійна діяльність не приводить до будь-яких значущих результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення прокрастинації як феномена почалося із середини 1980-х. Саме тоді тема відтермінування справ привернула до себе увагу багатьох вчених і стала досить популярною. Уявлення про прокрастинацію у цей час включають у себе різні підходи до інтерпретації її змісту. Так, зарубіжні дослідники визначають прокрастинацію як рису особистості, яка породжує повторювані епізоди зволікання, особливо при зовнішньому тиску [9]. Інші автори пропонують розглядати прокрастинацію як прагнення до відкладання значущої діяльності заради отримання миттєвого задоволення від незначущої [11], якщо у більш віддаленій події є негативний досвід. Аналіз праць вітчизняних авторів також виявляє відсутність єдиної думки. Прокрастинацію відносять до негативних характеристик, що впливає на успішність діяльності людини [12], дезадаптивних стратегій подолання стресу [15], виділяючи її емоційні та когнітивні характеристики, пов'язані з мотиваційною сферою [14]. Незважаючи на різні точки зору про природу прокрастинації, описано її відмітні риси: прокрастинацією вважається тільки те, що пов'язане з тимчасовими обмеженнями і не може бути виконане в будь-який інший момент часу; рішення не виконувати ту чи іншу дію усвідомлене і не залежить від зовнішніх обставин; прокрастинатор передбачає негативні наслідки, які завжди за собою тягнуть подібне зволікання; емоційне напруження, суб'єктивний дискомфорт і тривога відрізняють прокрастинацію від лінощів [13].

Першу класифікацію видів прокрастинації було запропоновано Н. Мілграмом у співавторстві з Дж. Баторі і Д. Моурером, які виділили 5 основних її видів:

1. Побутова чи щоденна прокрастинація, яка пов'язана з відкладанням повсякденних справ та рутинних обов'язків.
2. Прокрастинація у прийнятті рішень, навіть незначних.
3. Невротична прокрастинація, пов'язана з відкладанням життєво важливих рішень.
4. Компульсивна прокрастинація, яка включає в себе побутову, поведінкову та прокрастинацію у прийнятті рішень. Усі ці види прокрастинації проявляються одночасно в одному суб'єкті.
5. Академічна прокрастинація, яка проявляється у відкладанні виконання навчальних завдань [10].

Пізніше ця класифікація була вдосконалена Мілграмом та Тенне, які об'єднали різні види прокрастинації у два основних: прокрастинація у виконанні завдань, прокрастинація у прийнятті рішень [10].

Однак універсальної теорії прокрастинації в сучасній науці не розроблено досі, тим не менше різні погляди на її природу знайшли своє відображення в теоріях психодинамічної школи, інтегративної теорії тимчасової мотивації, а також у поведінковій та когнітивній психології, які стали провідними напрямками у вивченні цього феномену останніми роками.

У більшості наукових праць, присвячених окресленій проблематиці, зазначено, що основні сфери прояву прокрастинації – це професійна діяльність, турбота про здоров'я, навчання (академічна прокрастинація) [8]. Таким чином, прокрастинація, що описана в науковому дискурсі як проблема особистості, все більше виходить на перший план і стає проблемою суспільства. Цей феномен у професійній діяльності вивчався на прикладі ІТ-фахівців та членів віртуальних проектних груп. Описано особливості прокрастинації у керівних працівників фізичної культури та спорту, спортсменів вищої професійної кваліфікації, спортсменів індивідуальних та командних видів спорту. Прокрастинація у педагогічних працівників розглядалася у контексті їх схильності до стресу та вмінні з ним справлятися; у взаємозв'язку із ступенем задоволення своєю роботою; у розрізі стилів прийняття рішень керівниками освітніх організацій; у залежності з рівнем перфекціонізму; у взаємозв'язку з копінг-стратегіями, тривожністю, депресією, соматичними захворюваннями тощо. Передбачаємо у перспективі значне зростання дослідницьких публікацій, що торкаються проблемного питання розробки аспектів проявів феномена прокрастинації у професійній діяльності фахівців різних напрямів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. З огляду на те, що соціономічні професії ставлять високі вимоги до особистісної ефективності суб'єкта, опосередкованої необхідності встигати за змінами, що відбуваються як у середині організації, в якій працює суб'єкт, так і за її межами, працювати в ненормованому режимі, в умовах цейтноту, укладатися в жорсткі терміни, бути конкурентоспроможними у висококонкурентному середовищі, актуальність визначення предикторів прокрастинації у професійній діяльності таких фахівців є беззаперечною. Серед існуючих наукових досліджень нам не вдалося знайти жодної праці, в якій систематизовано дані щодо окресленої проблеми у фахівців соціономічних професій.

Мета статті – визначити предиктори прокрастинації у професійній діяльності фахівців соціономічних професій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все зазначимо, що до критеріїв, які дозволяють віднести професію до групи соціономічних, належать: цілі діяльності (управління, оцінювання, контроль, виховання, обслуговування); засоби діяльності (вербальні, невербальні форми впливів, опосередковані та безпосередні контакти); умови праці (техніко-економічні, режимно-гігієнічні, соціально-психологічні), функції, здійснювані працівником.

На думку Т. Тронь, однією з основних і найбільш важливих функцій працівника професій типу людина – людина є оцінка стану соціальних об'єктів, управління людьми, навчання, виховання, інформаційне, соціально-побутове, медичне обслуговування людей [8, с. 90]. Отже, специфіка соціального об'єкта й предмета діяльності, а також відмінність у здійснюваних людиною функціях свідчать про те, що клас соціономічних професій є неоднорідним і включає в себе різні типи професій, що ставлять до людини різні психологічні вимоги. Розглянемо деякі професії соціономічного типу в контексті нашого дослідження.

Наукові доробки, присвячені розгляду професії психолога, розкривають питання мотивів вибору професії психолога, специфічні особливості його професійної діяльності. При цьому автори підкреслюють, що психологу недостатньо володіти лише психологічними знаннями, методиками, техніками. Специфіка професії психолога полягає в тому, що особливі вимоги ставляться також і до його особистості, оскільки рівень і якість професійної майстерності, успішність професійної діяльності психолога багато в чому визначаються не тільки рівнем володіння психологічними знаннями, але і залежать від особливостей розвитку його особистості. Тому в контексті проблем професійної діяльності психолога обговорюються не тільки питання, що стосуються змісту діяльності психолога, але і питання, пов'язані з вивченням його особистісних особливостей.

Так, розкриттю уявлень про зміст діяльності психолога, її об'єкти, цілі, засоби присвячено дослідження О. Донцова та Г. Белокрилової [4, с. 45], які з'ясували, що система професійних уявлень психологів має дві складові: суб'єктну та предметну підсистеми. Науковці відзначають, що суб'єктна підсистема включає в себе уявлення фахівців про психолога як суб'єкта професійної діяльності, а предметна підсистема – уявлення про зміст діяльності психолога.

Характеризуючи систему уявлень про психолога як суб'єкта професійної діяльності, автори говорять про те, що професійний світогляд психологів є дворівневим і включає в себе як варіативні поверхневі уявлення, так і більш стійке репрезентативне «ядро». До ядерних уявлень автори відносять власне предметні уявлення, що характеризують прообраз результатів діяльності, способи їх досягнення, уявлення про зміст професійної діяльності.

Що стосується особистісних характеристик психологів, для них важливі громадські контакти; у спілкуванні з людьми вони динамічні і експресивні, відрізняються критичністю мислення, терпимістю до неясності, спрямованістю на керування людьми. Значущою цінністю є активне, діяльне життя, а мотивом вибору професії виступає прагнення розвивати свої сили й здібності. Такі фахівці відрізняються схильністю до емпатії, в спілкуванні щирі та емоційні, вміють поєднувати прямотинність і тактовність. Серед цінностей називають активне життя, життєву мудрість та досвід, цікаву роботу, постійний розвиток і творчість. Важливим мотивом вибору професії є прагнення до самовдосконалення, самореалізації.

Педагогічна діяльність – це специфічна діяльність, головною особливістю якої є те, що основним предметом праці виступає особистість іншої людини, що тільки формується. Ця особистість особливо чутлива до різних соціальних впливів, у тому числі і до професійно-педагогічних. Специфіка педагогічної діяльності полягає ще й у тому, що вона будується за законами спілкування. В основі ж психологічної моделі спілкування лежить схема «суб'єкт – суб'єкт», а не «суб'єкт – об'єкт». Дитина, підліток, юнак – це не тільки об'єкт професійно-педагогічного впливу, але й обов'язково суб'єкт педагогічного спілкування, суб'єкт взаємодії [1, с. 9]. У зв'язку з цим професійна діяльність педагога вимагає наявності у фахівця специфічних якостей порівняно з іншими спеціалістами: гармонійного поєднання емоційної експресивності й емоційної стійкості; адекватної самооцінки, яка виступає детермінантою розвитку його професійної діяльності; любові до дітей, оптимізму, емпатійності, емоційності, товариськості, впевненості в собі, спонтанності, толерантності, спрямованості на інших.

Дослідження педагогічної діяльності свідчать про її високу емоційну напруженість, потенційну афектогенність (С. Вершловський, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна, А. Прохоров, В. Сластьонін, М. Смірнов, О. Щербаков, В. Якунін та ін.), що зумовлена наявністю великої кількості факторів ризику, стрес-факторів, які постійно присутні в роботі педагога і впливають на його самопочуття, працездатність і якість професійної діяльності. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, коефіцієнт стресогенності педагогічної діяльності складає 6,2 бали (при максимальному коефіцієнті 10 балів).

Соціальна робота як вид професійної діяльності вимагає від фахівця особливих знань, умінь і навичок, а також особистісних якостей, без яких здійснення соціальної допомоги практично неможливе. Серед значущих якостей можна виділити такі: гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене відчуття добра й справедливості, почуття власної гідності і поваги до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність, готовність зрозуміти інших та прийти до них на допомогу, емоційна стійкість, адекватна самооцінка, соціальна адаптованість. Фахівець повинен володіти навичками самоконтролю, самокритичності, адекватної самооцінки власних вчинків, а також стресовитривалістю (фізична тренуваність, самонавіювання, вміння переключатися й управляти власними емоціями). Ці якості допомагають уникнути професійних стресів, здійснювати самоменеджмент – послідовне, цілеспрямоване використання ефективних методів і технологій самореалізації, саморозвитку творчого потенціалу [5, с. 246].

Професійна діяльність соціального працівника, незалежно від різновиду виконуваної роботи, належить до групи професій із підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я й життя окремих людей, груп населення і суспільства в цілому. Соціальним працівникам доводиться весь час мати справу з різними людьми: клієнтами, місцевими мешканцями, фахівцями, консультантами. Їх усне, письмове спілкування з ними має бути довірливим, переконливим, що є передумовою його ефективності. Для цього необхідне володіння навичками презентації своїх ідей перед різними групами, під час різних зібрань, написання звітів, проектних заявок, вміння обґрунтовувати ідеї, знаходити союзників, просувати проекти громади, використовувати можливості служб і послуг тощо.

Однією з особливостей професійної діяльності юриста є широка представленість різних професій в юридичній сфері: слідчі, прокурори, судді, адвокати, юрисконсультанти, нотаріуси, а також їхні помічники та секретарі, які також мають юридичну освіту. Професійна діяльність таких фахівців має [6]:

1. Неабиякий рівень відповідальності (у зовнішньому аспекті – перед кимось і у внутрішньому – перед самим собою). Від порад і рішень юристів залежать долі людей, їх майнові і немайнові відносини, стабільність економіки, інтереси суб'єктів і, нарешті, порядок на вулиці і безпека громадян. Помилки юристів (незаконний арешт, неправильне рішення суду, бездіяльність у ситуації, що потребує втручання, нерозумна поведінка) можуть негативно позначитися на стані законності і правопорядку, благополуччі членів суспільства. Ця особливість значно впливає на технологію професійної діяльності юристів, їхні взаємовідносини, психологічний стан фахівців тощо.

2. Потенційна конфліктність діяльності юристів, що нерідко призводить до стану когнітивного дисонансу фахівця. Відомо, що юристи та їхня професійна діяльність постійно перебувають під тиском різних суспільних сил та інтересів. Індивідуальна робота юриста, діяльність судової системи, правоохоронних відомств, функціонування національної спільноти юристів перебувають у певному конфлікті із суспільним оточенням. В ідеалі суспільство прагне до правової держави та законності, але постійно в ньому проявляються і сили, які протидіють цьому. Громадяни бажають ефективної роботи юристів: повного розкриття злочинів, швидкого правосуддя, доступності юридичної допомоги, і в той же час прагнуть захистити свої реальні або уявні права, чим намагаються обмежувати повноваження юристів. Усе це породжує неабиякі протиріччя між соціальними, особистісними інтересами і особливостями професійної діяльності юристів, що вимагає компромісу.

3. Престижність юридичної діяльності. Ця особливість юридичної професії має дві сторони. Юристи, як правило, мають неабияке визнання у своєму соціальному оточенні. У той же час як окремі громадяни, так і суспільство досить упереджено ставляться до юристів. Поведінку юристів аналізують досить ретельно. Помилки юристів, як правило, викликають сурову, іноді навіть несправедливу критику.

4. Інтелектуальна привабливість роботи юристів. Професійна діяльність нерідко викликає у юристів досить сильне самозадоволення. Вона мотивує фахівця шукати істину, досягати успіху, бути кращим, вміти розв'язати завдання, навіть у дуже складних соціальних умовах. Як і в будь-якій іншій професійній діяльності, одні фахівці готують себе до труднощів, витримують повсякденні нервові стреси, страхи. Для інших юристів розв'язання складних інтелектуальних завдань може виявитися доволі неприємною стороною професії.

5. Колективність професійної діяльності юристів. На перший погляд, діяльність юриста є індивідуальною. Юрист самостійно готує всі необхідні матеріали, особисто приймає рішення. У всякому разі, значну частину процесуальних документів, позовних заяв, клопотань, консультацій, висновків здійснює один юрист, навіть якщо він і не підписує документи особисто. Насправді ж юристи, яку б посаду вони не займали, залежать від інших фахівців. По-перше, вони працюють у правовій галузі, і результати їхньої діяльності забезпечуються діяльністю різних відомств. По-друге, рішення, зокрема суду, визначаються діяльністю адвокатів, юрисконсультів; вирок суду – слідчими, прокурорами. Тому непрофесійність чи неефективність однієї ланки системи або певної ділянки професійної діяльності юриста досить негативно впливатиме і на індивідуальну професійну діяльність фахівця, і на професійну сферу діяльності в цілому.

Вищезазначена систематизація дає нам можливість стверджувати, що майбутні фахівці професій соціономічного типу характеризуються певними індивідуально-психологічними особливостями та соціальними умовами професійного самовизначення залежно від типу спеціальності. До спільних рис таких особистостей належать:

– наявність взаємодії, що передає характер і зміст відносин між людьми і соціальними групами як постійними носіями якісно різних видів діяльності, що відрізняються за соціальними позиціями (статусами) і ролям (функціями) незалежно від того, в якій сфері життєдіяльності має місце взаємодія, вона завжди соціальна за своїм характером, адже характеризує зв'язок між індивідами і групами індивідів;

– зв'язок, опосередкований цілями, які кожна зі сторін переслідує;

– просоціальна активність особистості фахівця, що бере початок у повсякденному житті, однак така, що успішно перетворилася через комплекс мотивів на професійну діяльність відповідно до цілей просоціальної поведінки;

– спрямованість діяльності фахівця на досягнення таких гуманістичних і суспільних ідеалів, як добробут, здоров'я, висока якість життя, ефективний розвиток індивідів і груп у різних формаціях індивідуального та соціального життя, тобто орієнтованість на вирішення суспільних проблем, у тому числі проблеми соціалізації через досягнення повної дієздатності особистості в суспільних відносинах (формування соціальних якостей, цінностей, знань, умінь, навичок), розвиток вроджених, природних сил індивіда шляхом ефективної соціалізації особистості [7, с. 189].

У зв'язку з цим предиктори прокрастинації будемо шукати серед професійно значущих індивідуально-особистісних рис таких фахівців. Для цього нами було обрано такі методи дослідження:

– Опитувальник «Шкала загальної прокрастинації» Б. Такман в адаптації Т. Крюкової.
– Методика «Інтегральна діагностика та корекція професійного стресу», розроблена А. Леоновою.

– Професійний особистісний опитувальник OPQ 32, розроблений компанією SHL, Peter Saville та Roger Holdsworth у 1984 р., який призначено для оцінки особливостей особистості, які формують її типову поведінку в повсякденній робочій ситуації;

– Диференціальний тест перфекціонізму А. Золотарьової, базований на типологічному підході Д. Хамачека;

– Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки», розроблений В. Моросановою [2].

Результати дослідження за визначеними методиками показали, що прокрастинація має значущий взаємозв'язок з такими особистісними особливостями фахівців соціономічних професій, як обов'язковість, рішучість, тривожність, контроль та скромність. Серед прокрастинаторів частіше зустрічаються нерішучі спеціалісти, що уникають відповідальності, схильні «плисти за течією», ніж брати на себе контроль над ситуацією, з низькою обов'язковістю, але при цьому підвищеною тривожністю у стандартних робочих ситуаціях та високою скромністю.

Прямий позитивний взаємозв'язок було встановлено між прокрастинацією та суб'єктивним сприйняттям фахівцями своїх професійних завдань як недостатньо значущих для загального результату. Також серед працівників, які незадоволені змістом своїх професійних обов'язків, характером та повнотою зворотного зв'язку, справедливою системи заохочення та станом соціального клімату в колективі, частіше зустрічаються ті, хто схильні до прокрастинації.

Крім цього, прокрастинаторами є фахівці, що мають широкий спектр вираженої стресової симптоматики у формі як гострого, так і хронічного стресу (від стійкого відчуття емоційної напруженості і погіршення загального самопочуття до проявів тривоги, порушення сну, астенії, симптомів депресії та агресивних спалахів тощо), а також негативних поведінкових деформацій (наявності ознак синдрому «вигорання», поведінкових ризик-факторів).

Подальший аналіз дозволив поділити виділені змінні на три групи на підставі об'єднуючих факторів. Побудована нами регресійна модель показала, що більш ніж у 37% випадків прокрастинація викликається поєднанням вищеперелічених чинників, кожен з яких робить свій внесок у її прояв. Так, на рівень вираженості прокрастинації впливає те, як сприймається працівником його професійна діяльність, її зміст, наскільки значущі виконувані ним обов'язки, чи прагне фахівець відповідально ставитися до них або формує установку на уникнення відповідальності, страх приймати рішення і, зрештою, відтермінування початку важливих справ. Чим більше виражено невдоволення респондентів особливостями своєї діяльності, тим вище ймовірність, що вони будуть уникали відповідальності, затягувати прийняття рішень, при цьому зовні приховуючи свою незадоволеність. У результаті така поведінка більш імовірно буде призводити до прокрастинації.

Аналізуючи отримані дані, можна стверджувати, що перфекціонізм також є причиною зволікання спеціалістів, проте важливо враховувати його тип: нормальний перфекціонізм знижує імовірність відкладання справ, а патологічний – підвищує. При цьому імовірність прокрастинації у дорослому віці значно знижується, якщо людина здатна раціонально оці-

нювати свої можливості і ставити перед собою високі, але реалістичні стандарти. Імовірно, прокрастинація як невиконання задуманого у встановлені терміни розглядається як невідповідність цим самим стандартам. В іншому випадку, встановлення вимог явно перевищує потенціал людини, призводить до розчарування, негативних переживань та низки невдалих спроб. У результаті надмірно критичне оцінювання унеможливорює не тільки якісне виконання роботи, а й просто її завершення. Дослідження рівня перфекціонізму показало, що адекватні вимоги і врахування реальних можливостей у сукупності з прагненням якісно виконувати завдання знижує рівень прокрастинації. Завищені вимоги, нереалістичні цілі і жорстка самокритика, навпаки, сприяють проявам схильності відкладати справи на більш пізній термін.

Щодо аналізу стилю саморегуляції поведінки за показниками планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, гнучкості, самостійності було отримано такі показники:

- значущим прогностичним фактором, що підвищує імовірність прокрастинації, є оцінювання результатів, тоді як моделювання та програмування знижують імовірність її проявів;
- прокрастинація пов'язана із самостійністю: прокрастинатор буде відкладати справи залежно від наявності зовнішнього контролю;
- несформованість суб'єктивних критеріїв успішності (найнижчий показник оцінювання результатів) також може призвести до прокрастинації;
- нездатність швидко реагувати на мінливість ситуації може стати причиною зволікання: зміна звичного укладу життя та адаптація до зміни обставин можуть спричинити відкладання;
- планування в рамках концепції саморегуляції являє собою процес постановки мети та утримання її протягом діяльності, може підвищувати імовірність відкладання. Імовірно, це пов'язано з тим, що деталізація мети, обґрунтування її логічності та чіткості може відволікти від безпосереднього її досягнення. Виділення значущих особливостей ситуації, які можуть вплинути на процес або кінцевий результат діяльності, запобігає схильності до прокрастинації;
- моделювання включає в себе здатність вибудовувати систему значущих змінних, як зовнішніх, так і внутрішніх, вміння враховувати обставини, а також потребу оновлювати інформацію щодо умов досягнення мети. Відсутність навичок моніторингу важливих умов (наприклад, наявність дедлайну) або нездатність передбачити роль будь-якого фактора (наприклад, наслідків незданого вчасно завдання) призводить до зволікання і сприяє відтермінуванню справ;
- низькі показники програмування, які передбачають відсутність навичок розробки поетапного досягнення мети, можуть породжувати дезорієнтацію в послідовності виконання дій і прагнення відкласти цей процес.
- досить несподіваними виявилися результати про негативний внесок оцінювання досягнень: здатність адекватно оцінювати факти неузгодженості результатів діяльності і поставленої мети, а також причин, що призвели до цього, підвищує ймовірність прокрастинації. Можна припустити, що в разі передбачення несприятливого результату прокрастинатор вирішить навіть не починати заздалегідь приречену на провал діяльність.

Зазначимо, що схильність відкладати справи на більш пізній термін може бути особистим проявом недостатнього розвитку саморегуляції. Низький рівень інтеграції психологічних особливостей особистості, спрямованих на контроль та досягнення поставленої мети, може призводити до зміщення діяльності в часі, незважаючи на всі стимули.

Висновки. Отже, феномен прокрастинації з'явився в наукових дослідженнях менше 50 років тому та інтенсивно вивчається в останні два десятиліття. Його розглядають у взаємозв'язку з когнітивними процесами, емоційними, мотиваційно-поведінковими проявами особистості, біологічними факторами, з такими особливостями поведінки, як затримка пошуку вирішення проблем зі здоров'ям, неорганізованість, загальна поведінкова ригідність.

У межах нашого дослідження прокрастинація визначена як особистісна диспозиція, оскільки проявляється в діяльності і поведінці, характерна для широкого кола ситуацій і впливає на різні сфери життя. Вона органічно взаємопов'язана з рисами особистості, осо-

бливостями мотивації і має вікові закономірності розвитку. Переважною причиною проявів відкладання справ на більш пізній термін можна назвати нездатність людини керувати своєю поведінкою.

Розглядаючи феномен прокрастинації у фахівців соціономічного профілю, було проаналізовано сутність цих типів професій як соціально спрямованих видів діяльності, що полягають у забезпеченні нормального соціального функціонування особистості (групи, суспільства) і суттєвому покращенні її взаємозв'язків, досягненні гармонії у системі «людина – середовище», оптимізації соціальних та особистісних відносин.

З огляду на визначені особливості професій соціономічного типу пошук предикторів прокрастинації було проведено серед професійно значущих індивідуально-особистісних рис таких фахівців, у тому числі типових форм поведінки в робочих ситуаціях, ставленні до окремих аспектів праці, наявності симптомів професійного стресу і пов'язаних з ним деформацій.

Було виокремлено особистісні характеристики фахівців, що впливають на рівень вираженості прокрастинації, серед яких обов'язковість, рішучість, контроль, скромність, тривожність. Встановлено, що негативне сприйняття особливостей професійної діяльності, високий рівень переживання професійного стресу впливають на рівень вираженості прокрастинації. Предиктором прокрастинації також визначено низьку саморегуляцію, причому схильність до відтермінування пов'язана зі всіма функціональними компонентами, що забезпечують ефективність діяльності. Виявлено, що зв'язок прокрастинації та перфекціонізму фахівців соціономічних професій має сталий характер.

Таким чином, отримані результати дозволяють зробити висновок, що розуміння предикторів феномена прокрастинації у фахівців соціономічних професій сприятиме розробці ефективних способів її подолання у визначеній категорії спеціалістів, що і стане предметом наших подальших наукових пошуків.

Список використаної літератури

1. Білоножко О.В. Теоретичні засади педагогічної культури вчителя. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки.* 2020. № 2 (20). С. 8–17.
2. Конопкин О.А. Механизмы осознанной саморегуляции произвольной активности человека. Субъект и личность в психологии саморегуляции: сборник научных трудов / под ред. В.И. Моросановой. М.; Ставрополь: ПИ РАО, СевКавГТУ, 2007. С. 12–30.
3. Наход С.А. Значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск 63: збірник наукових праць.* Київ: вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2018. С. 131–136.
4. Донцов А.И., Белокрылова Г.М. Профессиональные представления студентов-психологов. *Вопросы психологии.* 1999. № 2. С. 42–49.
5. Олійник І.В. До питання формування у майбутніх соціальних працівників соціально-реабілітаційної компетенції. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки.* 2019. № 1 (19). С. 244–254.
6. Романов В.В. Юридическая психология. М.: Юрист, 2000. 488 с.
7. Сорокоумова С.Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий. *Педагогическое образование в России.* 2013. № 4. С. 186–190.
8. Тронь Т.М. Феномен прокрастинации: причины возникновения. *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования.* 2017. Т. 6. № 2А. С. 88-95.
9. Gustavson D.E., Miyake A., Hewitt, J.K., & Friedman N.P. Understanding the Cognitive and Genetic Underpinnings of Procrastination: Evidence for Shared Genetic Influences with Goal Management and Executive Function Abilities. *Journal of Experimental Psychology. General.* 2015. № 144 (6). P. 1063–1079. DOI: <http://doi.org/10.1037/xge0000110>
10. Milgram N., Tenne R. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality.* 2000. № 14. P. 141–156.
11. Markiewicz K. Prokrastynacja i prokrastynatorzy. Definicja, etiologia, epidemiologia i terapia. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska.* 2018. № 31 (3). P. 195–213. DOI: 10.17951/j.2018.31.3.195-213.

12. Nguyen B., Steel P., Ferrari J.R. Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*. 2013. № 21 (4). P. 388–399. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijsa.12048>
13. Rozental A., Carlbring P. Understanding and treating procrastination: A review of a common selfregulatory failure. *Psychology*. 2014. № 5 (13). P. 1488–1502. DOI: 10.4236/psych.2014.513160
14. Schouwenburg H. C. Procrastination in Academic Settings: General Introduction. In *Counseling the procrastinator in academic settings*. American Psychological Association. 2004. URL: <https://doi.org/10.1037/10808-001>
15. Wolters C.A. Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*. 2003. № 95 (1). P. 179–187. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.1.179>