

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

**«Склонность к прокрастинации в связи с общей удовлетворенностью
трудом сотрудников организации»**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

студента 5 курса

направления 37.03.01 «Психология»

факультета психологии

кафедры общей и социальной психологии

Арямова Наталья

Научный руководитель

доцент, к.социол.н

А.А. Понукалин

Зав. кафедрой,

декан, д.пс.н., доцент

Л.Н. Аксеновская

Саратов 2020 г.

Введение

Современное состояние развития общества требует от ее членов быстрых решений и многозадачности, а также постоянного развития и высоких профессиональных качеств. Такой ритм далеко не все могут поддерживать и в наше время все большее распространение получает феномен прокрастинации. Он преследует и индивидуальных предпринимателей, и студентов ВУЗов, и сотрудников организаций. Стоит отметить, что проблема прокрастинации в отечественной и зарубежной науке недостаточно разработана. По большей части прокрастинация характеризуется как негативное явление. Так, К.Х. Лэй синонимизирует ее с «пассивностью, пессимистичностью и дезадаптацией». Откладывание дел на потом может обойтись без негативных последствий в некоторых случаях, если немедленное выполнение будет сопряжено с тяжелым физическим или психологическим состоянием, в виду логических соображений, но если прокрастинация уже переходит в постоянную «привычку» человека, имеет иррациональный характер, то на это стоит обращать внимание. В настоящее время все больший интерес представляет исследование феномена прокрастинации в связи с личностными особенностями людей, особенностями профессиональной деятельности и качеств, условий взаимоотношений в трудовом коллективе и др. В настоящей работе предпринимается попытка обратиться к рассмотрению прокрастинации в связи с удовлетворенностью трудом сотрудников организации.

Целью исследования: выявление взаимосвязи между общей удовлетворенностью трудом и выраженностью прокрастинации сотрудников.

Гипотеза настоящего исследования выглядит следующим образом: существует взаимосвязь между общей удовлетворенностью трудом и ее аспектами с одной стороны, и выраженностью прокрастинации сотрудников с другой стороны.

Объект исследования: склонность к прокрастинации сотрудника.

Предмет исследования: взаимосвязь общей удовлетворенности трудом и выраженности прокрастинации сотрудников.

Задачи данной ВКР:

1. Изучить представления о психологических особенностях феномена прокрастинации;
2. Рассмотреть понятие удовлетворенности трудом;
3. Выявить взаимосвязь между общей удовлетворенностью трудом и выраженности прокрастинации сотрудников.

Методики исследования:

1. Тест общей удовлетворённости трудом сотрудника
2. Шкала прокрастинации Тукмана
3. Опросник СВП (степень выраженности прокрастинации)

Характеристика выборки: были обследованы 60 сотрудников, из них 45 женщин и 15 мужчин. Настоящее эмпирическое исследование проводилось на базе ГУЗ «5 Детская инфекционная клиническая больница».

Статистический анализ выполнен в программе SPSS Statistics 23, был использован корреляционный анализ (корреляция Спирмена), а также критерий Крускала-Уоллиса. Для проверки данных психодиагностического тестирования на нормальность распределения был использован критерий Колмогорова-Смирнова.

Новизна работы и ее теоретическая значимость заключаются в теоретическом анализе феномена прокрастинации в отношении как уже имеющих серьёзный вес подходов и классификаций, так и со стороны современных исследований, а также в виду рассмотрения феномена прокрастинации в контексте ее соотношения с удовлетворенностью трудом.

Практическая значимость имеет место в силу возможности использования результатов исследования для построения программ по обучению и развитию персонала, в рамках профориентационной работы,

психологического консультирования, а также для работы организационных психологов, руководителей организаций и тренинговых центров.

Теоретико-методологической базой исследования выступили работы П. Стила, К. Лэй, Дж. Батори, Д. Моурера, Н. Милграма, В.В. Воробьевой, Н.Е. Боровской, Е.П. Михайловой, С.Т. Посоховой, И.С. Якиманской и т.д.

Выпускная квалификационная работа общим объемом в 50 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 51 наименование и 5 приложений. Главы имеют следующие названия: «Теоретический анализ проблемы склонности к прокрастинации в связи с удовлетворенностью трудом сотрудников организации», «Эмпирическое исследование склонности к прокрастинации в связи с удовлетворенностью трудом сотрудников организации». Квалификационная работа содержит 1 таблицу и 10 рисунков.

В первом параграфе **теоретической части** был произведен психологический анализ особенностей феномена прокрастинации.

Существует множество определений термина и феномена прокрастинации. Канадский психолог П. Стил говорит о прокрастинации как о добровольной задержке намеченного курса действий человеком, несмотря на ожидаемые негативные последствия из-за задержки [49, с. 66]. П. Стил подчеркивает, что прокрастинация чаще всего рассматривается психологами как иррациональная задержка, потому что нет приемлемой причины для задержки.

Стоит отметить, что российские ученые-исследователи обратили внимание на феномен прокрастинации только в начале XXI века. В «Большом словаре психологии» Б. Г. Мещерякова и В. П. Зинченко есть определение «прокрастинатора» как человека, «склонного к оттягиванию и откладыванию «на потом» выполнения различных, даже самых важных, актуальных дел и задач, а также принятия решений» [20, с. 673].

Отечественный психолог Е.П. Ильин относит прокрастинацию скорее к лени, хотя и определяет ее как склонность к постоянному откладыванию «на потом» неприятных дел несмотря на то, что это повлечет за собой определенные проблемы и осложнения [14]. Прокрастинацию как связанный с ленью феномен также рассматривают В.В. Воробьева, Н.Е. Боровская, Е.П. Михайлова, С.Т. Посохова, И.С. Якиманская, отмечая, что «хотя лень и прокрастинация считаются далеко не тождественными понятиями, в основе последней все-таки лежат механизмы, во многом аналогичные тем, которые приводят к возникновению лени, в частности, нарушения мотивации и воли» [22].

Ключевыми особенностями прокрастинации являются иррациональность в сочетании с осознанием поведения и пониманием возможных негативных последствий. Это явление может проявляться практически во всех сферах человеческой деятельности: профессиональной деятельности, учебной деятельности и т.д.

Во втором параграфе представлен теоретический анализ понятия удовлетворенности трудом.

В данном параграфе были рассмотрены выводы Ф. Герцберга, сделанные в рамках построения теории двух факторов:

- Частичной компенсации отсутствия факторов здоровья можно достигнуть наличием мотиваторов;
- Отсутствие факторов гигиены неизбежно ведет к неудовлетворенности трудом;
- Наличие факторов гигиены обеспечивает наибольшее мотивационное воздействие факторов-мотиваторов;
- В обычных условиях труда, наличие гигиенических факторов воспринимается, как «данность» и не может оказывать мотивационного воздействия [39].

Стоит подчеркнуть, что А.Г. Здравомыслов в одной из своих работ рассматривает удовлетворенность трудом, как уровень адаптации сотрудника, который свидетельствует, что требования, которые к нему предъявляются и предоставленные возможности не только отвечают его потребностям, но и соответствуют его социальным установкам и интересам [13]. Из этого вытекает необходимость рассмотрения данного феномена в процессе его сопоставления с конкретными интересами сотрудника, которые для него значимы, а также обусловленными общественно значимыми потребностями трудовой деятельности.

Удовлетворенность трудом также рассматривают и как интегральную характеристику, которая суммирует самооценку удовлетворенности частными аспектами деятельности. А факторы, влияющие в свою очередь на нее, весьма многообразны:

- мера собственных усилий сотрудника при достижении условий труда, которые его бы устраивали;
- Возможность воздействия на условия труда;
- Уровень запросов субъекта к условиям труда и его содержанию;
- Объективное состояние условий труда, а также адекватность этой оценки.

Третий параграф посвящен рассмотрению современного положения исследования прокрастинации в трудах отечественных и зарубежных авторов.

В настоящий момент основная масса исследований феномена прокрастинации, его природы и причин проявления реализована на материале учебной деятельности, в связи с их несомненной актуальностью, а также в связи с доступностью объекта исследования. Результаты исследований, проведенных на студенческой выборке, определенно внесли вклад в понимание феномена прокрастинации. Тем не менее, данная проблема остается актуальной не только в рамках учебной деятельности, она

также касается и профессиональной деятельности индивида, которая предъявляет высокие требования к личностной эффективности субъекта, опосредованной необходимостью успевать за изменениями, происходящими как внутри организации, в которой работает субъект, так и за ее пределами, работать в ненормированном режиме и в условиях недостатка времени для принятия решений, укладываться в жесткие сроки и, наконец, быть конкурентоспособным в высоко конкурентной среде. Также не следует упускать из виду тот факт, что прокрастинация может мешать не только успешной самореализации профессионала, но и оказать негативное влияние на деятельность всей организации в целом, которая находится в жестких конкурентных условиях рыночной экономики, где «время — это деньги».

В главе, посвященной **эмпирическому исследованию** склонности к прокрастинации в связи с удовлетворенностью трудом сотрудников организации, была изложена организация и методы исследования.

Настоящее эмпирическое исследование проводилось на базе ГУЗ «5 Детская инфекционная клиническая больница». Были обследованы 60 сотрудников, из них 45 женщин и 15 мужчин.

Этап психодиагностического тестирования испытуемых позволил сделать следующие выводы:

- По выборке в целом наблюдается сниженный уровень общей удовлетворенности трудом сотрудников рассматриваемой организации.
- Испытуемые, относящиеся к подгруппе с высоким уровнем удовлетворенности трудом менее склонны к прокрастинации, судя по методике Тукмана. Сотрудники, довольные выбором работы, более целеобразованные, комфортно чувствуют себя на рабочем месте и им не нужно расплываться на незначимые задачи, растягивать деятельность.
- По методике СВП было выявлено, что сотрудники организации имеют высокий уровень прокрастинации. Могут накладывать на себя большие ожидания относительно качества выполняемой работы, испытывают

тревожность в процессе работы, что может быть обусловлено как личностными особенностями испытуемых, так и организационной культурой организации.

- В подгруппе испытуемых с высокой удовлетворенностью трудом наблюдаются довольно низкие значения по трем шкалам методики СВП, но не будем забывать, что в данной подгруппе наименьшее количество испытуемых.

Статистический анализ позволил выявить как значимые различия в трех группах испытуемых по показателям, относящимся к прокрастинации, так и описать корреляционные взаимосвязи между шкалами методики Батаршева и остальными показателями.

На основе корреляционного анализа Спирмена можно сделать следующие выводы:

- Если сотрудники интересуются своим делом, горят им, то у них будет сильная мотивация в трудовой сфере, тревожность будет проявляться меньше, возможно это связано с тем, что в меньшей степени проявляется перфекционизм, а также с тем, что испытуемые более уверены в своих позициях на работе, в своей компетентности. Если человек нашел дело, которым хочется заниматься и где хочется развиваться, то велика вероятность, что он будет лучше себя подкреплять, достигать успехов, не будет обесценивать свои способности и свой труд.

- Позитивная оценка своего труда, внимание к успехам и перспективам может снижать страх неизвестности у испытуемых, в связи с чем наблюдается и снижение тревожности в работе. Относительно тревожности также важно отметить, что более ответственные испытуемые испытывают ее в меньшей степени, что может быть вызвано тем же самым эффектом снижения страха неизвестности при более структурированной работе.

- Особенности взаимоотношений в коллективе могут негативно сказаться на мотивации к работе, если удовлетворенность атмосферой будет низкая, а также на ощущении определенного давления, которое человек переносит на себя в виде критики при решении производственных задач и оценке своей компетентности.
- При низкой удовлетворенности в сфере взаимоотношений с руководством наблюдается снижение мотивации в трудовой деятельности и усиливается склонность к перфекционизму. Кроме того, общие показатели перфекционизма проявляются больше в описанных условиях.
- Неудовлетворенность условиями труда сопряжена с повышением перфекционизма и мотивационной недостаточности. Возможно, эта взаимосвязь связана с тем, что сотрудник, находясь в плохих условиях работы, начинает чувствовать, что он не достоин чего-то большего, а в виду этого и более критично относится к себе и своей компетентности. Желание больше и лучше работать в подобных условиях закономерно снижается.

Заключение.

В данной работе были представлено множество позиций различных авторов относительно понятия «прокрастинация». Во многом мнения были схожи и можно сказать, что ключевыми особенностями прокрастинации являются иррациональность в сочетании с осознанием поведения и пониманием возможных негативных последствий. Это явление может проявляться практически во всех сферах человеческой деятельности: профессиональной деятельности, учебной деятельности и т.д. В настоящее время данный феномен распространяется довольно сильно, что может быть связано с большим обилием сфер деятельности, информации, необходимостью быстрого развития человека для получения желаемых результатов. При недостаточной осознанности и давлении различных факторов выбор деятельности и подходы к ее осуществлению могут быть

иррациональны и приводят даже к затягивающимся периодам прокрастинации.

В настоящем исследовании большой интерес представляет то, каким образом взаимосвязан феномен прокрастинации с уровнем удовлетворенности трудом. Нами была выдвинута гипотеза о том, что существует взаимосвязь между общей удовлетворенностью трудом и ее аспектами с одной стороны, и выраженностью прокрастинации сотрудников с другой стороны.

В ходе исследования рассматривались как общие показатели прокрастинации и удовлетворенности трудом, так и отдельные характеристики (тревожность, мотивационная недостаточность и перфекционизм), относящиеся к феномену прокрастинации, а также удовлетворенность сотрудников в разных сферах трудовой деятельности.

По результатам исследования были выявлены значимые статистические различия по выраженности прокрастинации в группах испытуемых с разным уровнем общей удовлетворенности трудом. Корреляционный анализ позволил выявить взаимосвязи отдельных аспектов удовлетворенности трудом с характеристиками прокрастинации. Обилие корреляций, их уровень значимости, а также теснота связей указывают на наличие действительно сильного соответствия между рассматриваемыми показателями. Таким образом, результаты проведенного исследования позволяют нам подтвердить выдвинутую в работе гипотезу. Цель исследования может считаться достигнутой.

Результаты исследования имеют практическую значимость для построения программ по обучению и развитию персонала, в рамках профориентационной работы, психологического консультирования, а также будут полезны организационным психологам, руководителям организаций и тренинговым центрам.