

УДК 159.923

DOI: 10.21209/2542-0089-2016-11-5-67-83

Юлия Юрьевна Неяскина¹,

кандидат психологических наук, доцент,

*Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга
(683032, Россия, г. Петропавловск-Камчатский, ул. Пограничная, 4),*

e-mail: neyaskinaju@yandex.ru

Елизавета Игоревна Сибирцева,

кандидат филологических наук,

*Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга
(683032, Россия, г. Петропавловск-Камчатский, ул. Пограничная, 4),*

e-mail: elisa@rambler.ru

Личностные и профессиональные ресурсы лиц с различным уровнем прокрастинации

В современных условиях при наличии постоянного потока информации, увеличения скорости рабочего процесса люди всё чаще сталкиваются с феноменом прокрастинации. Постоянное откладывание дел «на потом» оборачивается невыполнением задач, работой в стрессовом режиме, некачественным результатом. Целью работы было изучение специфики личностных и профессиональных ресурсов лиц с различным уровнем прокрастинации. В результате исследования выявлено, что у людей с низким уровнем прокрастинации выше осмысленность жизни, простроенность будущего, эмоциональная удовлетворённость прошедшим периодом. Такие люди чаще демонстрируют навыки активного разрешения проблем, тогда как люди с высоким уровнем прокрастинации чаще выбирают избегание и поиск социальной поддержки. У прокрастинаторов общий уровень перфекционизма, а также перфекционизм, направленный на себя, социально предписанный перфекционизм оказывается значительно выше. Уровень прокрастинации накладывает отпечаток на профессиональные ресурсы индивида, люди с высоким уровнем прокрастинации ниже оценивают свои профессиональные успехи, чаще заявляют о профессиональном выгорании, нежелании что-либо менять. Откладывание дел и принятия решений напрямую связано с повышенным уровнем тревожности и мотивационной недостаточностью. Люди с низким и средним уровнем прокрастинации в большей степени увлечены процессом работы, тогда как для лиц с высоким уровнем прокрастинации на первый план в работе выходит процесс общения, коллектив и общение они считают своими профессиональными достижениями. Прокрастинаторы полагают, что их профессиональной самореализации мешают такие личные качества, как лень и отсутствие самодисциплины, а также сложное взаимоотношение со временем; они боятся брать на себя ответственность и заявляют о нежелании занимать руководящие должности. Повышение уровня прокрастинации ведёт к снижению взаимосвязанности отдельных личностных структур; у лиц с низким уровнем прокрастинации наблюдается более высокая степень интегрированности личности.

Ключевые слова: прокрастинация, личностные ресурсы, профессиональные ресурсы, копинг-стратегии, самоэффективность

¹ Ю. Ю. Неяскина – основной автор, является координатором исследования, определяет логику его проведения, обработки и анализа.

Yuliya Yu. Neyaskina¹,

Candidate of Psychology, Associate Professor,

Vitus Bering Kamchatka State University

(4 Pogranichnaya st., Petropavlovsk-Kamchatsky, 683032, Russia),

e-mail: neyaskinaju@yandex.ru

Elisaveta I. Sibirtseva,

Candidate of Philology,

Vitus Bering Kamchatka State University

(4 Pogranichnaya st., Petropavlovsk-Kamchatsky, 683032, Russia),

e-mail: elisa@rambler.ru

Personal and Professional Resources of People with Different Levels of Procrastination

In modern conditions when there is a constant flow of information, increase in workflow speed, people are increasingly faced with the phenomenon of procrastination. Continuous procrastination "for later" turns the failure of tasks, work in stress mode, the result of poor quality. The aim of this work was to study the specifics of personal and professional resources of persons with different levels of procrastination. The study found that for people with low level of procrastination the meaningfulness of life, future vision, and emotional satisfaction of the previous period are higher. Such people are more likely to demonstrate the skills of active problem-solving, while people with high level of procrastination increasingly choose avoidance and look for social support. Procrastinators' overall level of perfectionism, and perfectionism aimed at themselves, socially prescribed perfectionism are much higher. The level of procrastination affects the professional resources of the individual, people with high level of procrastination low evaluate their professional success; often claim to professional burnout, reluctance to change anything. Delay of affairs and decision-making is directly related to increased level of anxiety and motivational deficiency. People with low- and middle-procrastination are more passionate about the work process, while for those with high level of procrastination the most important is the process of communication, they think that the team and communication are necessary for their professional achievements. Procrastinators believe that such personal qualities as laziness and lack of self-discipline, as well as their complex relationship with time interfere their professional development, they are afraid of taking responsibility and express disinclination to hold executive positions. Increasing of procrastination level leads to a decrease in the interconnection of individual personality structures; people with low level of procrastination have a higher degree of integration of the personality.

Keywords: procrastination, personal resources, professional resources, coping strategies, self-efficacy

Вводная часть. В современных условиях при наличии постоянного потока информации, увеличении скорости рабочего процесса люди всё чаще сталкиваются с феноменом прокрастинации. Постоянное откладывание дел «на потом» оборачивается невыполнением задач, работой в стрессовом режиме с желанием успеть в срок, некачественным результатом. Профессиональная эффективность зависит от большого количества факторов, среди них и личностные качества работника: компетентность, ответственность, дисциплинированность, целеустремлённость, умение получать удовлетворение от процесса деятельности.

Для грамотного управления персоналом организации и эффективного руко-

водства необходимо оценивать личностные ресурсы людей разного склада, в том числе с различным уровнем прокрастинации, понимать преобладающие стратегии поведения сотрудников в стрессовых ситуациях.

Психологический феномен прокрастинации изучается с конца 70-х гг. XX столетия и представлен в трудах Дж. Бурка, В. Кнауца, К. Лэя, Н. Милграма, П. Рингенбаха, А. Р. Ротблума, Л. Соломона, Л. Юэна и др.; в отечественной психологии данной проблемой занимались В. В. Барабанщикова, Я. И. Варваричева, В. С. Ковылин, И. С. Крутько, О. А. Шамшикова.

Проблему личностных ресурсов, личностного потенциала изучали А. Г. Асмолов, Б. С. Братусь, А. А. Костылева, А. Н. Лео-

¹ Yu. Yu. Neyaskina is the main author, coordinator of the research who defines the logic of its processing and analysis.

нтьев, Д. А. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, Е. Ю. Мандрикова, Р. В. Овчарова, Е. Н. Осин, А. В. Плотникова, Е. И. Рассказова и др.

Целью работы стало изучение специфики личностных и профессиональных ресурсов лиц с различным уровнем прокрастинации.

Общей гипотезой исследования было следующее предположение: лица с различным уровнем прокрастинации характеризуются рядом особенностей системы профессиональных и личностных ресурсов.

Частные гипотезы: лица с разным уровнем прокрастинации демонстрируют различную степень осмысленности жизни и используют разные стратегии разрешения стрессовых и проблемных ситуаций.

Уровень прокрастинации накладывает отпечаток на специфику карьерных притязаний и оценку человеком своих профессиональных возможностей.

Лица с низким уровнем прокрастинации характеризуются большей интегрированностью системы личностных ресурсов; уровень прокрастинации соотносится со спецификой структурных взаимосвязей личностных ресурсов.

Данные о методологии и методике исследования. Методологическую и теоретическую основу исследования составили разработки по проблеме прокрастинации Н. Милграма, теория прокрастинации П. Стила, теория ресурсов личности С. Хофбола, общепсихологическая концепция личностного потенциала Д. А. Леонтьева.

В соответствии с целью и задачами использовался комплекс эмпирических методов исследования: шкала прокрастинации К. Лэй в адаптации С. Виндекер и М. В. Останиной; шкала прокрастинации Б. Тукмена, валидизация Н. Г. Гаранян; методика «Степень выраженности прокрастинации» М. А. Киселевой; тест смысложизненных ориентаций Дж. Крамбо в адаптации Д. А. Леонтьева; многомерная шкала перфекционизма (МШП) П. Хьюитта, Г. Флетта в адаптации И. И. Грачевой; шкала общей самооффективности Р. Шварцер, М. Ерусалем в адаптации В. Г. Ромека; опросник «Индикатор копинг-стратегий»; опросник толерантности к неопределённости Д. Маклэйна в адаптации Е. Г. Луковицкой (модификация Е. Н. Осина); Мельбурнский опросник принятия решений в адаптации Т. В. Корниловой; семантический диффе-

ренциал «Я как профессионал» В. П. Серкина; анкета на выявление профессиональной удовлетворённости.

Эмпирическую базу исследования составили 78 чел., из которых после кластеризации в дальнейшем исследовании приняли участие 66 чел., работники сферы образования (средний возраст $32,8 \pm 2,6$ года, $n = 43$) и других областей профессиональной деятельности (средний возраст $33,5 \pm 2,09$ года, $n = 23$) г. Петропавловск-Камчатский, все с высшим образованием.

Результаты исследования, обсуждение результатов. Феномен прокрастинации в западной психологии изучается достаточно давно, с 70-х гг. XX столетия. Считается, что впервые в психологическую практику термин «прокрастинация» ввёл П. Рингенбах в 1977 г., раскрыв данный феномен в своей книге «Прокрастинация в жизни человека» [13]. В этом же году А. Эллис и В. Кнаус опубликовали работу под названием «Преодоление прокрастинации», в которой предлагали когнитивистское объяснение феномена откладывания различных дел «на потом» на основании клинических исследований [11]. Одним из самых важных исследований прокрастинации в XX веке стала статья К. Лэй (K. Lay, 1986), которая обратила внимание на «добровольное, иррациональное откладывание запланированных дел» даже при условии неблагоприятных последствий для человека [12]. К. Лэй впервые предложила опросник на выявление выраженности прокрастинации.

Основные теории, объяснявшие феномен откладывания различных дел «на потом», представлены в западной философии и охватывают диапазон от узкой трактовки понятия, синонимичной лени (Т. Хокинс и Г. Претор-Пинни и др.) и представлений о прокрастинации как деструктивном явлении (Кигли, 1989; Фамхам, 1997; Холанд, 2001; Каспер, 2004; Стил, 2007), связанном с желанием избежать неприятных явлений, дел, мыслей, уйти от решения важных проблем, до конструктивного понимания, характеризуемого желанием индивида выполнить работу в предельно краткие сроки, получив при этом положительные эмоции от быстрого выполнения задачи (А. Чу и Дж. Чой). Зарубежные исследователи приходят к выводу, что прокрастинация – достаточно сложный феномен, вызываемый различными причинами. В зависимости от

того, что является фактором, детерминирующим прокрастинацию, выделяют несколько подходов к явлению: поведенческий, эмоциональный и когнитивный.

Отечественные психологи обратили внимание на феномен прокрастинации только в начале нового столетия; работы российских исследователей носят, прежде всего, прикладной характер и посвящены изучению причин прокрастинации и её взаимосвязи с различными поведенческими процессами и личностными особенностями. Кроме того, существует достаточно большое количество статей, обобщающих мировой теоретический и практический опыт: это работы Я. И. Варваричевой [1], В. С. Ковылина [3], Н. Навроцкой [7], О. А. Шамшиковой и И. Н. Кормачёвой [9].

Прокрастинацию как связанный с ленью феномен рассматривали В. В. Воробьева, Н. Е. Боровская, Е. П. Ильин, Е. Л. Михайлова, С. Т. Посохова, И. С. Якиманская. Академическую прокрастинацию как проявление защитно-совладающего поведения изучают Е. П. Ивutiна, А. В. Климова, О. О. Шемякина и Е. С. Шуракова; исследователи связывают её с тревожностью, стрессом, ответственностью, мотивацией, самоконтролем. Взаимосвязи временной перспективы и прокрастинации посвящены работы М. С. Дворник, Л. И. Дементий и Н. Н. Карловской, Е. А. Ипполитовой. Исследование прокрастинации и закономерностей протекания процесса самоопределения предприняли М. А. Киселева, Н. Е. Шустова, О. В. Карина; Т. А. Евстратова исследовала взаимосвязь прокрастинации с адаптацией личности к новым условиям на примере образовательного пространства; А. А. Горбунова изучала взаимосвязь эмоционального интеллекта и прокрастинации.

В последние годы исследователи обратили внимание на важность изучения феномена прокрастинации в связи с профессиональной деятельностью, поскольку именно в карьере откладывание принятия решений и выполнения определённых задач может повлечь существенные негативные последствия. Этому посвящены работы В. В. Барбанщиковой, Е. О. Каминской, О. А. Климовой, И. С. Крутько, М. В. Останиной.

Обзор основных подходов к пониманию личностных и профессиональных ресурсов показывает, что одной из основополагающих представляется теория сохранения ресурсов С. Хобфолла, выделяющего внутренние и внешние ресурсы. Над пониманием ресурсов личности, типологией внутренних и внешних ресурсов работали Л. Г. Дикая [2], Е. Ю. Кожевникова [4], К. Муздыбаев [6], С. Л. Соловьева [8], С. А. Шапкин [10] и др. Исследователи отмечают, что понятие «личностные ресурсы» по своему содержанию и функциям близко к понятию «личностный потенциал» (А. И. Гусев, Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова, С. S. Carver, D. M. Khoshaba, S. R. Maddi, M. F. Scheier и др.). Личностные ресурсы как важный фактор успешности и реализации в профессиональной деятельности достаточно много изучается психологами (О. И. Бабич, 2007; Д. С. Кузнецова, 2013; О. В. Оляднева, 2008; Е. Б. Весна, Е. В. Михайленко, 2011; Т. Л. Шабанова, 2011 и др.). Тенденцией последних лет стало отдельное рассмотрение проблемы профессиональных ресурсов, поскольку этот аспект имеет важное прикладное значение.

Нами было проведено эмпирическое исследование личностных и профессиональных ресурсов лиц с различным уровнем прокрастинации. На первом этапе исследования ставилась задача дифференциации выборки на основании степени прокрастинации. Использовались шкалы прокрастинации К. Лэй, Б. Тукмана, шкала прокрастинации из опросника на выявление степени выраженности прокрастинации М. А. Киселевой. Групповые показатели 78 респондентов по данным шкалам были подвергнуты кластерному анализу. В результате получены три чётко выраженных кластера из 23, 23, и 20 чел.; 12 чел. не вошли ни в один кластер, и их результаты не учитывались в дальнейшем межгрупповом сравнении. Критериальное межгрупповое сравнение по средним показателям методик на выявление прокрастинации позволяет говорить об обоснованности разделения респондентов по уровню прокрастинации – все группы значительно различаются между собой (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение групп, полученных в результате кластеризации, по шкалам методик на выявление прокрастинации

Шкала на выявление прокрастинации	ЭГ 1, n = 23	ЭГ 2, n = 23	ЭГ 3, n = 20	t эмп.
Среднее значение уровня прокрастинации по шкале К. Лэя	39,95	44,13	57,1	t 1,2 = 3,16** t 1,3 = 9,09** t 2,3 = 8,15**
Среднее значение уровня прокрастинации по шкале Б. Тукмана	29,56	35,26	52,75	t 1,2 = 4,45** t 1,3 = 11,0** t 2,3 = 8,22**
Среднее значение уровня прокрастинации по опроснику на степень выраженности прокрастинации М. А. Киселевой	8,47	12,87	15,2	t 1,2 = 4,24** t 1,3 = 5,45** t 2,3 = 1,91
<i>Примечание.</i> ** – для $p \leq 0,01$				

Очевидно, что сформированные группы представляют собой «иерархию» показателей уровня прокрастинации – от низких до наиболее высоких. Далее нами будут использованы условные названия полученных групп: «низкая прокрастинация» (ЭГ 1), «средняя прокрастинация» (ЭГ 2), «высокая прокрастинация» (ЭГ 3). Задачей следующего этапа стало выявление осо-

бенностей личностных и профессиональных ресурсов у лиц с различным уровнем прокрастинации.

Сравнение показателей по тесту смысложизненных ориентаций (СЖО) Д. А. Леонтьева (адаптация оригинальной версии Дж. Крамбо и Л. Махолика) позволило говорить о различиях почти по всем шкалам (табл. 2).

Таблица 2

Средние показатели по тесту смысложизненных ориентаций Д. А. Леонтьева у респондентов экспериментальных групп

Шкала	ЭГ 1	ЭГ 2	ЭГ 3	t эмп.
Цели в жизни	35,69	31,43	30,8	t 1,2 = 2,91** t 1,3 = 3,25** t 2,3 = -0,37
Процесс	33,04	26,65	27,9	t 1,2 = 4,07** t 1,3 = 3,04 t 2,3 = -0,73
Результат	28,52	26,0	26,4	t 1,2 = 2,06* t 1,3 = 1,51 t 2,3 = -0,24
Локус контроля «Я»	24,95	21,43	20,5	t 1,2 = 2,77** t 1,3 = 3,35** t 2,3 = -0,8
Локус контроля «Жизнь»	38,65	29,95	30,45	t 1,2 = 2,07* t 1,3 = 1,95 t 2,3 = -0,25
Осмысленность жизни	115,52	96,47	100,35	t 1,2 = 3,07** t 1,3 = 3,72** t 2,3 = -0,71
<i>Примечание.</i> * – для $p \leq 0,05$; ** – для $p \leq 0,01$				

Интересно, что наибольшие отличия наблюдаются не при сравнении «полярных» групп (с низкой и высокой выраженностью), а среди групп с низким и средним уровнем прокрастинации. Это объясняется тем, что и для респондентов второй и третьей экспериментальных групп характерно откладывание дел на потом, тогда как у первой экспериментальной группы тактика действия другая – выполнение дел заранее, с запасом на будущее. Кроме того, по нескольким шкалам показатели группы с высоким уровнем прокрастинации выше показателей группы со средним уровнем. Это может объясняться тем, что отсрочка в выполнении дел не связана с личностной эффективностью, более того, в группу попали и те люди, которые получают положительные впечатления от своего умения собраться в последний момент и справиться с поставленной задачей.

По шкале «Цели в жизни» баллы, полученные при обработке результатов группы с низким уровнем, выше как группы со средним, так и группы с высоким уровнем прокрастинации, что говорит о более четкой простроенности будущего и целеустремленности, видении жизненных целей у респондентов первой группы.

Значимые отличия по шкале «Процесс» наблюдаются только у респондентов первой и второй групп. Таким образом, мы можем констатировать, что эмоциональная насыщенность, интерес к жизни выше у людей с низким уровнем прокрастинации, для которых характерна деятельность «на будущее». Респонденты со средним и высоким уровнем прокрастинации оценивают свою жизнь менее эмоционально насыщенной, осмысленной и интересной. Вероятно, процесс деятельности «увлекает», придает осмысленность и позволяет чувствовать больший интерес к жизни.

По шкале результативности жизни и оценке прошедшего периода зафиксировано отличие между экспериментальными группами 1 и 2. Респонденты с низким уровнем прокрастинации больше удовлетворе-

ны прошлой жизнью, она оценивается ими как более продуктивная и осмысленная.

У группы с низким уровнем прокрастинации наблюдаются более высокие баллы по шкале «локус контроля – “Я”» по сравнению с двумя другими экспериментальными группами, что свидетельствует об уверенности представителей данной группы в контроле за собственной жизнью, в возможности повлиять на события, оценке себя самого как сильной личности, обладающей свободой выбора.

Результаты шкалы «Локус контроля “Жизнь”» свидетельствуют о том, что респондентам группы с низкой прокрастинацией также свойственна убежденность в контролируемости жизни как таковой, возможности принимать решения и воплощать их в жизнь, в то время как прокрастинаторам присуще убеждение в неконтролируемости жизненных событий и невозможности влиять на процесс.

На наш взгляд, вполне закономерным оказался результат, полученный по шкале общей осмысленности жизни; у людей с низким уровнем прокрастинации, т. е. с тактикой деятельности «на опережение», общая наполненность жизни смыслом выше, чем у респондентов двух других групп. Однако осмысленность жизни у людей с высоким уровнем прокрастинации оказалась выше, чем у респондентов со средним уровнем. Полагаем, это связано с тем, что причины прокрастинации очень разнородные: в эту группу попадают люди, откладывающие дела и принятие решений вследствие мотивационной недостаточности, повышенной тревожности, особенного субъективного восприятия времени, а также те, кто привык справляться с работой в последний момент благодаря высоким личным ресурсам (откладывание как тактика самоорганизации при наличии большого количества дел).

Корреляционный анализ позволил установить связи между уровнем выраженности прокрастинации и показателями осмысленности жизни (табл. 3).

Корреляционные связи между шкалами методик на выявление прокрастинации и шкалами СЖО

Шкала на выявление прокрастинации	Группы		
	1-я группа (низкий уровень прокрастинации)	2-я группа (средний уровень прокрастинации)	3-я группа (высокий уровень прокрастинации)
Шкала прокрастинации Б. Тукмана	Цели – 0,45 Процесс – 0,46 ОЖ – 0,5		
Шкала прокрастинации К. Лэя		Локус контроля «Я» – 0,43 Локус контроля «Жизнь» – 0,45	Цели – 0,48
Опросник М. А. Киселевой на выявление уровня прокрастинации		Локус контроля «Жизнь» – 0,44 ОЖ – 0,41	Процесс – 0,48

При сопоставлении данных было выявлено, что шкалы прокрастинации (К. Лэй, Б. Тукман, М. А. Киселева) почти всегда обратно пропорционально соотносятся с параметрами методики смысложизненных ориентаций (такая зависимость характерна для всех групп). В группе с высоким уровнем прокрастинации наблюдается соотношение явления со шкалой «Цели». Иными словами, чем выше уровень прокрастинации и больше выражено «откладывание дел на потом», тем меньше стремление респондента планировать своё будущее, видеть цели, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Такая же зависимость наблюдается и по шкале «Процесс»: вероятно, прокрастинаторы оценивают жизнь менее эмоционально насыщенной, они менее удовлет-

ворены процессом в настоящем. В группе нон-прокрастинаторов к описанным связям добавляется взаимосвязь со шкалой общей осмысленности жизни: чем ниже уровень прокрастинации, тем выше осмысленность.

Для группы со средним уровнем прокрастинации выявлены корреляционные связи со шкалами «Локус контроля «Я»» и «Локус контроля «Жизнь»». Вероятно, для этой группы в большей степени важным оказывается не вопрос удовлетворённости процессом и результатом жизни, а возможность контролировать события и влиять на жизненный процесс.

Показательно, что в группе с низким уровнем прокрастинации наблюдается прямая взаимосвязь шкал методики смысложизненных ориентаций и самооффективности (табл. 4).

Таблица 4

Корреляционные связи между шкалой самооффективности и шкалами СЖО

Шкалы на выявление прокрастинации	Группы		
	1-я группа (низкий уровень прокрастинации)	2-я группа (средний уровень прокрастинации)	3-я группа (высокий уровень прокрастинации)
Шкала самооффективности	Цели = 0,51** Процесс = 0,57** Результат = 0,43** ОЖ = 0,5**	Процесс = 0,54** Локус «Я» = 0,5** Локус «Жизнь» = 0,47** ОЖ = 0,68**	Процесс = 0,45** Локус «Жизнь» = 0,4** ОЖ = 0,48**
<i>Примечание.</i> ** – для $p \leq 0,01$			

Люди, не привыкшие откладывать дела, соотносят оценку своей эффективности с целями в будущем, с эмоциональной насыщенностью жизни в настоящем

и общей осмысленностью жизни. Осмысленность жизни и оценка самооффективности оказываются значимо связаны у респондентов всех экспериментальных групп.

У респондентов с высоким и низким уровнем прокрастинации самооэффективность находится в прямой зависимости с эмоционально насыщенным жизненным процессом.

Представляет интерес тот факт, что в первой экспериментальной группе самооэффективность соотносится с осмысленностью всех временных компонентов (прошлое, настоящее, будущее), а в группах с более высоким уровнем прокрастинации отмечается лишь взаимосвязь по шкале «Процесс», которая связана с воплощением настоящего. Таким образом, респондентам этих групп для ощущения самооэффективности прошлое и будущее оказываются не так важны: прокрастинаторы концентрируются только на одном компоненте временного континуума (настоящее) и сосредотачиваются на нем.

При оценке собственной эффективности по шкале общей самооэффективности Р. Шварцера, М. Ерусалем (в адаптации В. Г. Ромека) респонденты с низким уровнем прокрастинации позиционируют себя более эффективными в деятельности, а люди с высоким уровнем оценивают свою эффективность значительно ниже ($t_{1,3} = 3,34^{***}$). Кроме того, средние значения баллов респондентов ЭГ 3 близки к показателям оценки своей эффективности как низкой (ЭГ 1 ср. = 31,43; ЭГ 2 ср. = 29,52; ЭГ 3 ср. = 27,35). Эти данные подтверждаются результатами анализа личных ответов респондентов об оценке уровня своей успешности и эффективности на основании анкеты: оказалось, что в среднем

люди с высоким уровнем прокрастинации ниже оценивают личную успешность и эффективность выше: 68,9 % против 76,3 % у людей с низким уровнем прокрастинации; 69,5 % – у лиц со средним уровнем прокрастинации.

В отношении стратегий, применяемых в стрессовых и проблемных ситуациях, нами была использована методика «Индикатор копинг-стратегий» и Мельбурнский опросник принятия решений. Данные, полученные по методике «Индикатор копинг-стратегий», приведены в табл. 5.

В случае механизмов адаптивного поведения значимых различий по стратегии, направленной на решение проблем, между группами не отмечается, однако можно говорить о тенденции респондентов с высоким уровнем прокрастинации меньше использовать данную стратегию в ситуации стресса. Существующие отличия при использовании стратегии, направленной на поиск социальной поддержки, свидетельствуют о том, что люди с высоким уровнем прокрастинации чаще обращаются в проблемных ситуациях к окружающему социуму по сравнению с экспериментальными группами 1 и 2. Также респондентами ЭГ 3 чаще используется стратегия, направленная на избегание проблем, предполагающая уход от решения неприятной ситуации. Таким образом, люди с низкой прокрастинацией демонстрируют более высокий уровень личностно-средовых копинг-ресурсов и развитие навыков активного разрешения проблем.

Таблица 5

Средние показатели по методике выявления преобладающих копинг-стратегий у респондентов экспериментальных групп

<i>Шкала</i>	<i>ЭГ 1</i>	<i>ЭГ 2</i>	<i>ЭГ 3</i>	<i>t эмп.</i>
Копинг-стратегия, направленная на решение проблем	25,21	25,30	23,85	$t_{1,2} = 0,08$ $t_{1,3} = 1,57$ $t_{2,3} = 1,44$
Копинг-стратегия, направленная на поиск социальной поддержки	20,91	21,21	23,55	$t_{1,2} = 0,33$ $t_{1,3} = 2,66^{**}$ $t_{2,3} = 2,31^{**}$
Копинг-стратегия, направленная на избегание проблем	15,39	17,2	20,1	$t_{1,2} = 1,62$ $t_{1,3} = 3,98^{**}$ $t_{2,3} = 2,2^{**}$
<i>Примечание.</i> ** – для $p \leq 0,01$				

Представленные данные подтверждаются и результатами Мельбурнского опросника принятия решений (табл. 6).

Средние показатели по методике Мельбурнского опросника принятых решений у респондентов экспериментальных групп

Шкала	ЭГ 1	ЭГ 2	ЭГ 3	t эмп.
Бдительность	16,13	15,3	14,47	t 1,2 = 1,9 t 1,3 = 2,94** t 2,3 = 1,4
Избегание	10,3	11,47	13,15	t 1,2 = 2,08* t 1,3 = 5,27** t 2,3 = 2,67**
Прокрастинация	6,6	7,91	10,1	t 1,2 = 2,52* t 1,3 = 5,25** t 2,3 = 3,00**
Сверхбдительность	8,39	9,78	10,35	t 1,2 = 2,46** t 1,3 = 3,76** t 2,3 = 1,21

Примечание. * – для $p \leq 0,05$; ** – для $p \leq 0,01$

Респонденты с низким уровнем прокрастинации демонстрируют преобладающей стратегией «Бдительность», предполагающую в стрессовой ситуации рассмотрение альтернатив, поиск эффективного решения, качественную оценку решения перед выбором. Отметим, что по этой шкале значимые отличия наблюдаются только у респондентов «полярных» групп. Данные по шкалам «Сверхбдительность», «Избегание» и «Прокрастинация» позволяют говорить о том, что люди с высоким уровнем прокрастинации в большей степени подвержены эмоциональной импульсивности, желанию избавиться от неприятной ситуации, эмоциональной неустойчивости при выборе, им присуще избегание через прокрастинацию и перекладывание ответственности при поиске решения.

Для самооценки респондентами профессиональных качеств нами был использован семантический дифференциал «Я как профессионал» В. П. Серкина, представляющий 50 пар характеристик, которые описывают специалиста-профессионала. В результате проведённого анализа групповых семантических универсалий были выявлены параметры, по которым респонденты разных групп оценивают себя.

Обращает на себя внимание тот факт, что число входящих в семантическую универсалию дескрипторов в группе с низким уровнем прокрастинации гораздо выше по сравнению с двумя другими группами (ЭГ 1 – 21; ЭГ 2 – 11; ЭГ 3 – 8). Прокрастинаторы оказываются довольно осторож-

ными в характеристиках, в целом не дают высоких оценок, которые могли бы их адекватно описать.

В числе совпадающих для всех групп дескрипторов оказались только конструкты *образованный, добросовестный, выполняющий и работоспособный*. Представляет интерес анализ различающихся дескрипторов, входящих в семантические универсалии.

Люди, которые чаще действуют наперёд и не откладывают выполнение дел на потом, считают себя *«квалифицированными, способными, компетентными, решающими проблемы, ответственными, подготовленными, добросовестными, развивающимися, целеустремлёнными и инициативными»*. Таким образом, для них является важным вектор интернальности, они высказывают готовность взять на себя ответственность и ощущают свою потенциальную возможность влиять на результат в будущем.

«Знающими, заинтересованными, умелыми, внимательными и развивающимися» оценивают себя респонденты группы со средним уровнем прокрастинации. На наш взгляд, эти характеристики являются выражением умений и потенциала респондентов.

Опрошенные с высоким уровнем прокрастинации выбирали дескрипторы, скорее, характеризующие их как людей, нежели профессионалов: *«гуманный, полезный, помогающий, неравнодушный»*.

Также представляет интерес совпадение дескрипторов в полярных группах:

люди и с низким, и с высоким уровнем прокрастинации одинаково оценивают себя как «компетентных, равнодушных и полезных».

Качества, которые выбирают только люди с низким уровнем прокрастинации, – это «способный, развивающийся, решающий проблемы, активный, инициативный и удачливый». Все эти характеристики говорят как о личной инициативе и деятельности, так и просто о присущей (по мнению респондентов) удаче. Лишь лица со средним уровнем прокрастинации выбирают характеристику «внимательный, заинтересованный», а прокрастинаторов отличает от всех дескриптор «гуманный».

Полученные результаты свидетельствуют о вполне закономерных имеющихся отличиях между всеми экспериментальными

ми группами по шкалам «Мотивационная недостаточность» ($t_{1,2} = 2,48^{**}$, $t_{1,3} = 5,88^{**}$, $t_{2,3} = 3,74^{**}$) и «Тревожность» ($t_{1,2} = 2,54^{**}$, $t_{1,3} = 5,63^{**}$, $t_{2,3} = 2,88^{**}$) опросника М. А. Киселевой на выявление степени выраженности прокрастинации. Уровень тревожности, как и уровень мотивационной недостаточности, увеличивается от первой до третьей группы. Вероятно, эти два фактора мешают своевременному выполнению дел и принятию важных решений.

При межгрупповом критериальном сравнении (t-критерий) не отмечается значимых отличий между респондентами трёх экспериментальных групп по методике выявления отношения к неопределённости. Однако представляют интерес результаты, полученные при корреляционном анализе (табл. 7).

Таблица 7

Корреляционные связи между шкалами методики на выявление отношения к неопределённости и шкалами СЖО

	Группы		
	1-я группа (низкий уровень прокрастинации)	2-я группа (средний уровень прокрастинации)	3-я группа (высокий уровень прокрастинации)
Общая сумма баллов по методике на выявление толерантности к неопределённости	Цели = 0,43** Процесс = 0,62** Результат = 0,46** ОЖ = 0,75**	Цели = 0,41** Процесс = 0,52** ОЖ = 0,4**	Результат = 0,49**
<i>Примечание.</i> ** – для $p \leq 0,01$			

Зафиксирована взаимосвязь между параметрами методики СЖО и интегральным показателем толерантности к неопределённости. Это представляется вполне логичным, поскольку существуют исследования, которые подтверждают, что толерантность к неопределённости значимо связана с уровнем психологического благополучия; лица, сообщающие о позитивном отношении к неопределённым ситуациям, склонны воспринимать себя субъектом собственных действий и контролировать собственную жизнь, они более оптимистично оценивают собственные успехи и неудачи и склонны ожидать успеха в будущем. Также они менее тревожны, быстрее переходят от планов к действиям, менее ригидны и имеют тенденцию видения большего количества возможностей, чем люди с низким уровнем толерантности к неопределённости.

У лиц с низким уровнем прокрастинации наблюдаются устойчивые корреляционные связи со шкалами методики СЖО, которые выявляют отношение к процессу жизни, осмысленность настоящего и цели в будущем, осознание своей возможности руководить жизненным процессом и влиять на результат. У людей со средним уровнем прокрастинации не выявлено корреляционных связей только по шкале «Результат». Представляется интересным, что у лиц с высоким уровнем прокрастинации отмечается только один значимый показатель коэффициента корреляции – между шкалой толерантности к неопределённости и параметром «Результат» методики СЖО. Вероятно, в этой группе оценка удовлетворённости процессом жизни, её эмоциональной насыщенности и уверенности в контроле за жизненными событиями отличается от исследованных.

Таким образом, с определённой степенью вероятности можно предполагать, что толерантность к неопределённости определяется: 1) отношением к своей жизни в контексте всех временных локусов у тех, кому прокрастинация не свойственна; 2) осмысленностью настоящего и будущего у тех, кому свойственна в некоторой степени; 3) только осмыслением прошлого у прокрастинаторов.

Поскольку толерантность к неопределённости в той или иной мере характеризует

отношение индивида к будущему, которое всегда в какой-то степени неопределённо, можно предполагать, что прокрастинаторы связывают будущее только с осмысленным прошлым периодом («Я в будущем» определяется через «Я в прошлом»).

Данные, полученные нами при сравнении средних значений многомерной шкалы перфекционизма у лиц с различным уровнем прокрастинации, вполне согласуются с опубликованными в литературе исследованиями (табл. 8).

Таблица 8

Средние значения шкал по методике на выявление уровня перфекционизма

Шкала	ЭГ 1	ЭГ 2	ЭГ 3	t эмп.
Перфекционизм, направленный на себя	47,0	53,69	66,6	t 1,2 = 1,46 t 1,3 = 3,99** t 2,3 = 2,99**
Перфекционизм, направленный на других	74,0	70,0	74,4	t 1,2 = 1,01 t 1,3 = 0,05 t 2,3 = 1,11
Социально предписанный перфекционизм	66,95	66,17	76,1	t 1,2 = 0,22 t 1,3 = 2,3** t 2,3 = 2,77**
Общий уровень перфекционизма	188,0	187,0	217,1	t 1,2 = 0,04 t 1,3 = 2,83** t 2,3 = 3,24**
<i>Примечание.</i> ** – для $p \leq 0,01$				

У группы с высоким уровнем прокрастинации значения по шкалам перфекционизма выше, чем у представителей других экспериментальных групп. Данная методика показывает, что группа прокрастинаторов по этому признаку выделяется из двух других, у них достаточно высокий общий уровень перфекционизма, что обуславливает предъявляемые ими высокие требования к людям и миру в целом. Лица с высоким уровнем прокрастинации больше ожидают от себя и в большей степени хотят соответствовать требованиям окружающих, однако это не приводит их к действию, напротив, «тормозит» выполнение задач (в том числе по причине того, что прокрастинаторы могут ощущать себя «пока не готовыми», «недостаточно компетентными» и т. п.); в качестве стратегии они выбирают избегание.

Для выявления профессиональных ресурсов и оценки собственной эффективности в профессиональной деятельности нами была составлена анкета, которая по-

зволила получить информацию о видении респондентами своих предпочтений и возможностей в профессиональной сфере.

Большинство опрошенных из всех экспериментальных групп довольны работой (82,6–87%), процент недовольных в трёх группах примерно одинаков (13–17%), значимой разницы при сравнении угловым преобразованием Фишера не зафиксировано, но при ответе на вопрос о смене работы большинство респондентов всех групп выразили желание сменить работу, значимые отличия зафиксированы лишь между ЭГ 1 и ЭГ 2 (ϕ^* эмп. гр. 1–2 = 1,84*). Однако среди причин, по которым респонденты хотели бы сменить работу, в группе с низким уровнем прокрастинации указываются обстоятельства, связанные с получением повышения и нового опыта, желанием расширить кругозор в профессии, осознанием желания приносить больше пользы на другом месте, т. е. видением более перспективного карьерного будущего, тогда как у группы с высоким уровнем

прокрастинации причины предполагаемой смены работы преимущественно связаны с усталостью, профессиональным выгоранием и низкой заработной платой, т. е. некоторой неудовлетворённостью происходящим в настоящем.

В группах с низким и средним уровнем прокрастинации респонденты указывают, что занимаемая ими должность в настоящее время – это «шаг к желаемой

должности», тогда как в группе с высоким уровнем прокрастинации их должность – это «случайно попавшийся вариант», либо «то, к чему люди долго стремились» (табл. 9). Люди с низким и средним уровнем прокрастинации видят дальнейшую профессиональную реализацию, группа прокрастинаторов предполагает, что их должность – это уже некоторый уровень достижений.

Таблица 9

Распределение ответов на вопрос «Должность, которую Вы занимаете – это...»

<i>Предполагаемые ответы</i>	<i>ЭГ 1</i>	<i>ЭГ 2</i>	<i>ЭГ 3</i>	<i>φ* эмп.</i>
То, к чему Вы долго стремились	13 %	8,7 %	30 %	Гр. 1–2 = 0,47 φ* эмп. гр. 1–3 = 1,37 φ* эмп. гр. 2–3 = 1,83*
Шаг к желаемой должности	61 %	69,6 %	10 %	φ* эмп. гр. 1–2 = 0,62 φ* эмп. гр. 1–3 = 3,75** φ* эмп. гр. 2–3 = 4,34**
Случайно попавшийся вариант	13 %	13 %	60 %	φ* эмп. гр. 1–3 = 3,37** φ* эмп. гр. 2–3 = 3,37**
Свой вариант ответа	13 %	8,7 %	–	
<i>Примечание.</i> * – для $p \leq 0,05$; ** – для $p \leq 0,01$				

Возможно, это связано с тем, что лица с высоким уровнем прокрастинации в меньшей степени пристраивают будущее, видят возможное повышение и карьерный рост. Это предположение подтверждается ответами на вопрос: «Как вы видите свою карьеру через 10 лет? Чего добьётесь?» В этом случае 50 % ответов людей с низким уровнем прокрастинации и 42,8 % ответов респондентов со средним уровнем полагают, что их ждёт дальнейший карьерный рост, получение руководящей должности и приобретение нового опыта, а наиболее часто встречающийся выбор опрошенных лиц с высоким уровнем прокрастинации связан с тем, что они хотели бы оставить «всё так, как есть сейчас».

Для группы прокрастинаторов характерна определённая ригидность, они демонстрируют нежелание каких-либо изменений, в большей степени считают, что уже обладают достигнутым, поэтому можем предполагать, что у них это связано с отсутствием осознанных значимых целей.

Респонденты всех экспериментальных групп считают, что руководство адекватно и полностью оценивает их способности, значимых различий при сравнении ответов групп не получено. Однако среди прокрастинаторов больший процент тех, кто полагает, что их способности и возможности недооценены, такая тенденция отмечается с увеличением степени прокрастинации.

При ответе на вопрос «Считаете ли Вы себя профессионалом на 100 %?» выявлено, что тенденция отвечать положительно увеличивается с уменьшением уровня прокрастинации. Нами зафиксированы значимые отличия при сравнении групп с низким и высоким уровнем прокрастинации (ϕ^* эмп. гр. 1–3 = 2,60**). Среди людей с высоким и средним уровнем прокрастинации меньше тех, кто оценивает себя «профессионалом на 100%»; возможно, это связано с неуверенностью в собственных силах и профессиональных возможностях.

Результаты ответа на вопрос «Позволяет ли Вам работа самореализоваться?» представлены в табл.10.

Таблица 10

Распределение ответов на вопрос «Позволяет ли Вам работа самореализоваться?»

Ответы	Э.Г 1 (низкий уровень прокрастинации)	Э.Г 2 (средний уровень прокрастинации)	Э.Г 3 (высокий уровень прокрастинации)	φ^* эмп.
Да	87 %	69,6 %	55 %	φ^* эмп. гр. 1–2 = 1,45 φ^* эмп. гр. 1–3 = 2,39** φ^* эмп. гр. 2–3 = 0,98
Нет	4,3 %	13 %	20 %	φ^* эмп. гр. 1–2 = 1,08 φ^* эмп. гр. 1–3 = 1,65* φ^* эмп. гр. 2–3 = 0,61
Другие варианты ответа	Частично – 8,7 %	Частично – 17,4 %	Частично – 25 %	φ^* эмп. гр. 1–2 = 0,88 φ^* эмп. гр. 1–3 = 1,46 φ^* эмп. гр. 2–3 = 0,61
<i>Примечание.</i> * – для $p \leq 0,05$; ** – для $p \leq 0,01$				

Люди с низким уровнем прокрастинации чаще склонны считать, что работа способствует самореализации. При дополнительном вопросе «Что мешает Вашей самореализации?» представители первой группы отмечают, что их самореализации не мешает ничего, либо указывают на недостаток времени. Респонденты со средним и низким уровнем прокрастинации как помеху самореализации называют личные и профессионально важные качества (лень, отсутствие самодисциплины, свойства темперамента), сам процесс и содержание работы, а также нехватку времени. Интересно, что среди людей с высоким уровнем прокрастинации ни один не ответил, что его реализации ничего не мешает.

При ответе на вопрос «Что мешает Вам считать себя полностью состоявшимся в карьере?» респонденты с низким уровнем прокрастинации на первом месте называют личные качества, тогда как люди со средним и высоким уровнем прокрастинации полагают, что это недостаток образования и квали-

фикации. На наш взгляд, это связано с тем, что не-прокрастинаторы в большей степени связывают достижения с личными качествами, берут ответственность за неуспех на себя, тогда как люди с повышенным уровнем прокрастинации чаще объясняют неудачи «объективными» причинами. Интересно, что в группах со средним и высоким уровнем прокрастинации респонденты отдельным фактором называют «время» («нехватка времени» – в группе со средним уровнем прокрастинации, «упущенное время», «непонимание будущего» – в группе с высоким уровнем прокрастинации): по мнению многих исследователей, именно взаимоотношения со временем и неадекватная оценка времени являются одной из причин прокрастинации.

Вопрос «Ваша карьера входит в ваши личные жизненные цели?» позволил выявить, что люди с низким уровнем прокрастинации отвечают утвердительно, тогда как люди с высоким уровнем прокрастинации карьеру в свои личные цели не включают (данные приведены в табл. 11).

Таблица 11

Распределение ответов на вопрос «Ваша карьера входит в ваши личные жизненные цели?»

Ответы	ЭГ 1	ЭГ 2	ЭГ 3	φ^* эмп
Да	87 %	69,6 %	55 %	φ^* эмп. гр. 1–2 = 1,46 φ^* эмп. гр. 1–3 = 2,39** φ^* эмп. гр. 2–3 = 0,99
Нет	8,7 %	30,4 %	45 %	φ^* эмп. гр. 1–2 = 1,93* φ^* эмп. гр. 1–3 = 2,85** φ^* эмп. гр. 2–3 = 0,99
Сомневаюсь	4,3 %			
<i>Примечание.</i> * – для $p \leq 0,05$; ** – для $p \leq 0,01$				

Значимые отличия зафиксированы между экспериментальными группами 1 и 3. С увеличением уровня прокрастинации встречается меньше респондентов, включающих

карьеру в личные цели. В табл. 12 представлены ответы респондентов на вопрос: «Часто ли Вы откладываете принятие важных в карьере решений?»

Таблица 12

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Часто ли Вы откладываете принятие важных в карьере решений?»**

<i>Ответы</i>	<i>ЭГ 1</i>	<i>ЭГ 2</i>	<i>ЭГ 3</i>	<i>φ* эмп.</i>
Да	–	–	40 %	φ* эмп. гр. 1–3 = 5,79** φ* эмп. гр. 2–3 = 5,79**
Нет	100 %	73,9 %	40 %	φ* эмп. гр. 1–2 = 3,63** φ* эмп. гр. 1–3 = 5,79** φ* эмп. гр. 2–3 = 2,28**
Иногда	–	26,1 %	–	
Не знаю	–	–	20%	
<i>Примечание.</i> ** – для $p \leq 0,01$				

Респонденты с низким уровнем прокрастинации указывают, что они не откладывают принятие важных решений, люди со средним уровнем прокрастинации считают, что только иногда затягивают с принятием решений, тогда как лица с высоким уровнем прокрастинации полагают, что затягивают с принятием решений, при этом среди них достаточно высок процент тех, кто отвечает неопределённо («не знаю»), что, по-нашему мнению, также указывает на их сомнения, неуверенность, неосознан-

ность выбора. Результаты ответов на этот вопрос позволяют говорить о том, что опрошенные отчасти осознают свои колебания при принятии решений.

На вопрос «Хотели ли бы Вы стать руководителем?» среди людей с низким уровнем прокрастинации 56,5 % выбирают ответ «да, потому что...», в группе со средним уровнем прокрастинации такой ответ выбирают только три респондента (13 %), в группе с высоким уровнем прокрастинации ни один отвечающий не выбрал ответ «да» (табл. 13).

Таблица 13

Распределение ответов респондентов на вопрос «Хотели ли бы Вы стать руководителем?»

<i>Ответы</i>	<i>ЭГ 1, n = 23</i>	<i>ЭГ 2, n = 23</i>	<i>ЭГ 3, n = 20</i>	<i>φ* эмп.</i>
Да	56,5 %	13 %	–	φ* эмп. гр.1–2 = 3,26** φ* эмп. гр.1–3 = 5,56** φ* эмп. гр. 2–3 = 2,41**
Нет	43,5 %	87 %	100 %	φ* эмп. гр. 1–2 = 3,26** φ* эмп. гр. 1–3 = 5,56** φ* эмп. гр. 2–3 = 2,41**
<i>Примечание.</i> ** – для $p \leq 0,01$				

Респонденты с низким уровнем прокрастинации уточняют, что хотели бы стать руководителем, потому что «это возможность влиять на процесс», «это часть карьеры и роста», «больше возможностей», «это очень интересно – руководить коллективом». Также встречаются варианты ответа, в которых люди оценивают свои личные качества как подходящие для руководителей: «умею правильно ставить цели, задачи, до-

бываться высшего результата», «обладаю необходимыми качествами для этой должности».

В группе со средним уровнем прокрастинации желание стать руководителем объясняется материальным аспектом: «новые возможности, в том числе финансовые», «другие финансовые возможности».

Причины, по которым отвечающие не хотят занять должность руководителя,

в группе с высоким уровнем прокрастинации связаны с ответственностью, такой ответ указывают 30,4 %. Кроме того, прокрастинаторы отвечают, что «не обладают лидерскими качествами», «я слишком добрая для руководителя», «я абсолютно не умею руководить людьми, моя прерогатива – подчинение», т. е. считают, что их личные качества не подойдут для руководящей должности.

В группе с низким уровнем прокрастинации кроме высокого уровня ответственности люди указывали на то, что не хотят стать руководителем, потому что содержание работы руководителя не будет соответствовать их личным профессиональным интересам: «не люблю заниматься бумажной работой», «у меня нет достаточных знаний в управлении».

В группе со средним уровнем прокрастинации преимущественно указывают на большую ответственность, которую приходится брать руководителю, и недостаток профессионализма. Таким образом, люди с низким уровнем прокрастинации выше оценивают свои личные возможности, чувствуют себя увереннее, готовы в большей степени взять на себя ответственность за коллектив, кроме того, рассматривают должность руководителя как часть карьеры.

При оценке своих профессиональных успехов и достижений в карьере респонденты с низким уровнем прокрастинации указывают на достижение должности (29 %) и получение опыта (23,7 %), также называют конкретные результаты деятельности (15,8 %) и признание (15,8 %), которого они достигли среди коллег. Лица со средним уровнем прокрастинации указывают должность и квалификацию (57,1 %), результаты деятельности (28,6 %), а также формирование личных качеств, таких как ответственность, внимательность (14,3 %). Прокрастинаторы профессиональными достижениями считают, в первую очередь, признание коллег, получение почётных грамот и званий, на втором месте называют конкретные результаты деятельности, на третьем указывают получение образования или категории. Только один человек посчитал свою должность профессиональным достижением.

Заключение. Уровень прокрастинации находится во взаимосвязи с осмысленностью компонентов временного контину-

ума и общей осмысленностью жизни, а также с уровнем перфекционизма и специфической выбора субъектом коппинг-стратегий.

У людей с низким уровнем прокрастинации выше осмысленность жизни, простроенность будущего, эмоциональная удовлетворённость прошедшим периодом. Такие люди чаще демонстрируют навыки активного разрешения проблем, тогда как люди с высоким уровнем прокрастинации чаще выбирают избегание и поиск социальной поддержки.

У прокрастинаторов общий уровень перфекционизма, а также перфекционизм, направленный на себя, социально предписанный перфекционизм оказываются значительно выше, но ожидания от себя и других ведут не к началу деятельности, а к её откладыванию и затягиванию рабочего процесса. Кроме того, откладывание дела может обосновываться тем, что оно выполнено не на достаточном уровне.

Уровень прокрастинации накладывает отпечаток на оценку своих профессиональных достижений и возможностей, определяет уровень профессиональных притязаний и степень удовлетворённости профессиональной самореализацией.

Лица с низким уровнем прокрастинации выше оценивают свою эффективность; они видят себя инициативными, целеустремлёнными, знающими и решающими проблемы профессионалами. Прокрастинаторы, даже оценивая свои профессиональные качества, характеризуют себя как «гуманных, полезных и равнодушных» – т. е. с позиции, скорее, человеческих, нежели профессиональных качеств.

Откладывание дел и принятия решений напрямую связано с повышенным уровнем тревожности и мотивационной недостаточностью.

Люди с низким и средним уровнем прокрастинации в большей степени увлечены процессом работы, тогда как для лиц с высоким уровнем прокрастинации на первый план в работе выходит процесс общения; коллектив и общение они считают своими профессиональными достижениями.

Прокрастинаторы полагают, что их профессиональной самореализации мешают такие личные качества, как лень и отсутствие самодисциплины, а также сложное взаимоотношение со временем; они боятся брать на себя ответственность и заявляют о нежелании занимать руководящие должности.

Различные уровни выраженности прокрастинации как личностной характеристики соотносятся с разными вариантами структуры личностных ресурсов (их сочетания и взаимосвязей), а также разной степенью интегрированности личности.

Повышение уровня прокрастинации ведёт к снижению взаимосвязанности отдельных личностных структур; у лиц с низким уровнем прокрастинации наблюдается более высокая степень интегрированности личности.

Список литературы

1. Варваричева Я. И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // *Вопр. психологии*. 2010. № 3. С. 121–131.
2. Дикая Л. Г., Махнач А. В. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования // *Психол. журн*. 1996. № 3. С. 137–146.
3. Ковылин В. С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие: электрон. науч. журн*. 2013. № 2. С. 22–41.
4. Кожевникова Е. Ю. Личностные ресурсы преодоления ситуации социально-экономической депривации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Краснодар, 2006. 247 с.
5. Леонтьев Д. А. Личностный потенциал: структура и диагностика. М., 2011. 602 с.
6. Муздыбаев К. Стратегии совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 1998. Т. 1, № 2. С. 100–111.
7. Навроцкая Н. Прокрастинация [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.v-zhizni.ru/prokrastinacia.php> (дата обращения: 19.03.2016).
8. Соловьева С. Л. Ресурсы личности [Электронный ресурс] // *Медицинская психология в России: электрон. науч. журн*. 2010. № 2. Режим доступа: <http://www.medpsy.ru> (дата обращения: 30.05.2016).
9. Шамшикова О. А., Кормачёва И. Н. К вопросу о психологическом феномене «прокрастинация» // *Развитие человека в современном мире: материалы V Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (г. Новосибирск, 15–17 апр. 2014 г.) / под ред. Н. Я. Большуновой, О. А. Шамшиковой; М-во образования и науки РФ; Новосиб. гос. пед. ун-т. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2014. Ч. 1. С. 253–267.*
10. Шапкин С. А. Методика изучения стратегий адаптации человека к стрессогенным условиям профессиональной деятельности // *Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа / отв. ред. Л. Г. Дикая. М.: Из-во. ИПРАН, 1999. С. 132–160.*
11. Ellis A., & Knaus W. J. *Overcoming procrastination*. New York: Signet Books, 1977.
12. Lay K. H. At last, my research article on procrastination // *J. of Research in Personality*. 1986. Vol. 20, No. 4. P. 474–495.
13. Steel P. The nature of procrastination: A Metaanalytic and Theoretical Review of Quintessential self – regulatory failure // *Psychol. Bull.* 2007. Vol. 133, No. 1. P. 65–94.

References

1. Varvaricheva Ya. I. Fenomen prokrastinatsii: problemy i perspektivy issledovaniya // *Vopr. psikhologii*. 2010. № 3. S. 121–131.
2. Dikaya L. G., Makhnach A. V. Otnoshenie cheloveka k neblagopriyatnym zhiznennym sobyitiyam i faktory ego formirovaniya // *Psikhol. zhurn*. 1996. № 3. S. 137–146.
3. Kovylin V. S. Teoreticheskie osnovy izucheniya fenomena prokrastinatsii // *Lichnost' v menyayushchemsya mire: zdorov'e, adaptatsiya, razvitie: elektron. nauch. zhurn*. 2013. № 2. S. 22–41.
4. Kozhevnikova E. Yu. Lichnostnye resursy preodoleniya situatsii sotsial'no-ekonomicheskoi deprivatsii: dis. ... kand. psikhol. nauk: 19.00.01. Krasnodar, 2006. 247 s.
5. Leont'ev D. A. Lichnostnyi potentsial: struktura i diagnostika. M., 2011. 602 s.
6. Muzdybaev K. Strategii sovladaniya s zhiznennymi trudnostyami. Teoreticheskii analiz // *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii*. 1998. T. 1, № 2. S. 100–111.
7. Navrotskaya N. Prokrastinatsiya [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.v-zhizni.ru/prokrastinacia.php> (data obrashcheniya: 19.03.2016).
8. Solov'eva S. L. Resursy lichnosti [Elektronnyi resurs] // *Meditsinskaya psikhologiya v Rossii: elektron. nauch. zhurn*. 2010. № 2. Rezhim dostupa: <http://www.medpsy.ru> (data obrashcheniya: 30.05.2016).
9. Shamshikova O. A., Kormacheva I. N. K voprosu o psikhologicheskom fenomene «prokrastinatsiya» // *Razvitie cheloveka v sovremennom mire: materialy V vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchastiem (g. Novosibirsk, 15–17 apr. 2014 g.) / pod red. N. Ya. Bol'shunovoi, O. A. Shamshikovoi; M-vo obrazovaniya i nauki RF; Novosib. gos. ped. un-t. Novosibirsk: Izd-vo NGPU, 2014. Ch. 1. S. 253–267.*

10. Shapkin S. A. Metodika izucheniya strategii adaptatsii cheloveka k stressogennym usloviyam professional'noi deyatel'nosti // Problemnost' v professional'noi deyatel'nosti: teoriya i metody psikhologicheskogo analiza / otv. red. L. G. Dikaya. M.: Iz-vo. IPRAN, 1999. S. 132–160.
11. Ellis A., & Knaus W. J. Overcoming procrastination. New York: Signet Books, 1977.
12. Lay K. H. At last, my research article on procrastination // J. of Research in Personality. 1986. Vol. 20, No. 4. P. 474–495.
13. Steel P. The nature of procrastination: A Metaanalytic and Theoretical Review of Quintessential self – regulatory failure // Psychol. 14. Bul. 2007. Vol. 133, No. 1. P. 65–94.

Библиографическое описание статьи

Неяскина Ю. Ю., Сибирцева Е. И. Личностные и профессиональные ресурсы лиц с различным уровнем прокрастинации // Ученые записки ЗабГУ. 2016. Т. 11, № 5. С. 67–83. (Сер. Педагогические науки). DOI: 10.21209/2542-0089-2016-11-5-67-83.

Reference to the article

Neyaskina Yu. Yu., Sibirtseva E. I. Personal and Professional Resources of People with Different Levels of Procrastination // Scholarly Notes of Transbaikal State University. Series Pedagogical Sciences. 2016. Vol. 11, No. 5. PP. 67–83. DOI: 10.21209/2542-0089-2016-11-5-67-83.

Статья поступила в редакцию 01.07.2016