МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Рішенням засідання кафедри
психології та здоров'я людини
Протокол № 7 від 30.03 2026 р.
завідувач кафедри
Антоніна ШЕВЧЕНКО
(підпис)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
на тему:

«ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія. Організаційна психологія»

Виконавець:
Рокицький Вячеслав Вячеславович,
студент 5 курсу, групи 053-22-1Б(з)

Керівник:
Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету

Біла Церква – 2026

2

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра психології та здоров'я людини
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія. Організаційна психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
к.пс.н., Шевченко А.М.
«26» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ
Рокицькому Вячеславу Вячеславовичу

1. Тема роботи: «Психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності».

керівник роботи Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат психологічних наук.

затверджені наказом БНАУ від «11» листопада 2025 року №239/3

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «01» травня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з проблеми прокрастинації особистості, психологічних детермінант трудової діяльності, професійної мотивації, саморегуляції та емоційної сфери особистості; результати емпіричного дослідження психологічних особливостей прокрастинації у трудовій діяльності.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Проаналізувати теоретичні особливості дослідження психологічних детермінант прокрастинації у трудовій діяльност, а саме: поняття та сутність прокрастинації в сучасній психології, психологічні чинники виникнення прокрастинації у працівників організації, психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності.

2. Здійснити емпіричне дослідження прокрастинації у трудовій діяльності та описати його результати.

3. Визначити та описати психологічні напрями профілактики прокрастинації у професійній діяльності.

3

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ім'я та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Шевченко А. М., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету	15.10.2025	15.01.2026
2	Шевченко А. М., кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології та здоров'я людини Білоцерківського національного аграрного університету	10.02.2026	22.03.2026

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	вересень	Виконано
2	Вивчення літературних джерел	Вересень-жовтень	Виконано
3	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень-листопад	Виконано
4	Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	Жовтень- грудень	Виконано
5	Виконання розділу 1	Грудень-січень	Виконано
6	Виконання розділу 2	Лютий-березень	Виконано
7	Формулювання висновків	квітень	Виконано
8	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	Виконано
9	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент _____ В. В. Рокицький

Керівник роботи _____ А. М. Шевченко

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 69 сторінок, 3 таблиці, 3 рисунки, 3 додатки, 40 літературних джерел.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності працівників організації, а також визначити основні психологічні напрями її профілактики у професійній діяльності.

Об'єкт дослідження: прокрастинація як психологічне явище у трудовій діяльності працівників організації.

Предмет дослідження: психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності працівників, зумовлені особливостями мотиваційної, емоційно-вольової та особистісної сфер, а також специфікою організаційного середовища.

Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань у дослідженні було використано комплекс взаємодоповнювальних методів, що забезпечують всебічний аналіз психологічних детермінант прокрастинації у трудовій діяльності.

Теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових джерел з проблеми прокрастинації у сучасній психології.

Емпіричні методи дослідження: психодіагностичне опитування, спрямоване на виявлення рівня та особливостей прояву прокрастинації у трудовій діяльності працівників організації. У межах емпіричного дослідження були застосовані такі стандартизовані методики: методика «Ступінь вираженості прокрастинації» (СВП) (М. Кисельова, О. Карина, Н. Шустов), яка дозволяє визначити загальний рівень прокрастинації та ступінь її вираженості у професійній діяльності; опитувальник загальної прокрастинації К. Лея, спрямований на оцінку схильності особистості до відкладання важливих справ та завдань у різних життєвих і професійних ситуаціях; шкала прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової, що дає змогу дослідити поведінкові аспекти прокрастинації та особливості саморегуляції діяльності.

Методи математико-статистичної обробки даних: кількісний і якісний аналіз отриманих результатів, обчислення середніх значень, відсотковий аналіз.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання в діяльності практичних психологів, фахівців з управління персоналом, керівників організацій та тренерів з розвитку персоналу з метою попередження й зниження проявів прокрастинації у трудовій діяльності працівників. Результати емпіричного дослідження можуть бути використані для діагностики рівня прокрастинації у працівників організацій, визначення груп ризику та індивідуальних психологічних особливостей, що зумовлюють відкладання професійних завдань. Запропонований комплекс психодіагностичних методик дозволяє здійснювати комплексну оцінку прокрастинаційної поведінки та може застосовуватися у практиці організаційної психології.

Ключові слова: прокрастинація, трудова діяльність, професійна діяльність, психологічні чинники, мотивація праці, саморегуляція,

самоорганізація, професійна мотивація, емоційне вигорання, тривожність.

ABSTRACT

Qualification work: 69 pages, 3 tables, 3 figures, 3 appendices, 40 literary sources.

Purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological determinants of procrastination in the work of employees of the organization, as well as to determine the main psychological directions of its prevention in professional activity.

Object of the study: procrastination as a psychological phenomenon in the work of employees of the organization.

Subject of the study: psychological determinants of procrastination in the work of employees, determined by the peculiarities of the motivational, emotional-volitional and personal spheres, as well as the specifics of the organizational environment.

To achieve the goal and solve the tasks set in the study, a complex of complementary methods was used that provide a comprehensive analysis of the psychological determinants of procrastination in work activity.

Theoretical research methods: analysis, synthesis, systematization and generalization of scientific sources on the problem of procrastination in modern psychology.

Empirical research methods: psychodiagnostic survey aimed at identifying the level and features of procrastination in the work activities of the organization's employees. The following standardized methods were used within the framework of the empirical study: the «Degree of Procrastination» (DPP) method (M. Kyseleva, O. Karina, N. Shustov), which allows you to determine the general level of procrastination and the degree of its manifestation in professional activity; K. Ley's general procrastination questionnaire, aimed at assessing the individual's tendency to postpone important matters and tasks in various life and professional situations; B. Tuckman's procrastination scale in the adaptation of T. Kryukova, which allows you to study the behavioral aspects of procrastination and the features of self-regulation of activity.

Methods of mathematical and statistical data processing: quantitative and qualitative analysis of the results obtained, calculation of average values, percentage analysis.

The practical significance of the results obtained lies in the possibility of their use in the activities of practical psychologists, personnel management specialists, organization managers and personnel development trainers in order to prevent and reduce the manifestations of procrastination in the work of employees. The results of the empirical study can be used to diagnose the level of procrastination in employees of organizations, identify risk groups and individual psychological characteristics that cause the postponement of professional tasks. The proposed set of psychodiagnostic methods allows for a comprehensive assessment of procrastination behavior and can be used in the practice of organizational psychology. Key words: procrastination, work activity, professional activity, psychological factors, work motivation, self-regulation, self-organization, professional motivation, emotional burnout, anxiety.

ЗМІСТ

ВСТУП……...…… 7

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ……..…….. 12

1.1. Поняття та сутність прокрастинації в сучасній психології…… 12

1.2. Психологічні чинники виникнення прокрастинації у працівників організації……... 19

1.3. Психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності……. 25

Висновки до розділу 1……..……. 29

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ……. 30

2.1. Організація та методики емпіричного дослідження прокрастинації у трудовій діяльності…… 30

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження прокрастинації у трудовій діяльності…… 36

2.3. Психологічні напрями профілактики прокрастинації у професійній діяльності…… 44

Висновки до розділу 2……..……. 52

ВИСНОВКИ……...……... 55

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……...…… 59

ДОДАТКИ……..…... 64

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах динамічних соціально-економічних змін, зростання темпів життя, цифровізації трудових процесів та підвищення вимог до професійної ефективності особистості особливої актуальності набуває питання прокрастинації у трудовій діяльності. Працівники все частіше стикаються з необхідністю виконувати значний обсяг завдань у стислі терміни, приймати відповідальні рішення, адаптуватися до нестабільних умов праці, що підсилює психологічне навантаження та створює передумови для відкладання важливих професійних справ.

Прокрастинація у трудовій діяльності виступає не лише як індивідуальна особливість поведінки, а й як складне психологічне явище, що негативно впливає на продуктивність праці, професійну самореалізацію, кар'єрне зростання, якість виконання службових обов'язків, а також на психологічне здоров'я працівників. Систематичне відкладання робочих завдань часто супроводжується почуттям провини, тривожністю, емоційним виснаженням, зниженням самооцінки та формуванням професійного стресу, що в перспективі може призводити до професійного вигорання [12].

Особливу увагу в контексті вивчення прокрастинації привертають психологічні детермінанти цього явища. До них належать індивідуально-особистісні характеристики працівників (рівень саморегуляції, мотивації досягнення, самооцінка, локус контролю, емоційна стабільність), особливості когнітивних процесів, а також емоційно-вольова сфера. Недостатній розвиток навичок самоконтролю, страх помилки або невдачі, перфекціонізм, знижена внутрішня мотивація та висока тривожність значною мірою сприяють формуванню прокрастинаційної поведінки в професійній діяльності.

Водночас прокрастинація у трудовому середовищі зумовлюється не лише внутрішніми чинниками, а й особливостями організації праці, стилем

управління, психологічним кліматом у колективі, рівнем організаційної підтримки та чіткості професійних ролей. У зв'язку з цим дослідження психологічних детермінант прокрастинації дозволяє комплексно розглядати взаємозв'язок між особистісними та організаційними чинниками професійної поведінки.

Актуальність даної теми також зумовлена зростанням кількості досліджень, спрямованих на підвищення ефективності трудової діяльності та збереження психологічного здоров'я працівників. У сучасній психологічній науці проблема прокрастинації залишається недостатньо вивченою саме в контексті трудової діяльності, що обмежує можливості розробки ефективних психопрофілактичних та корекційних програм [4].

Таким чином, дослідження психологічних детермінант прокрастинації у трудовій діяльності є надзвичайно актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору, оскільки сприяє глибшому розумінню причин виникнення прокрастинаційної поведінки, а також створює наукове підґрунтя для розробки ефективних психологічних інтервенцій, спрямованих на оптимізацію професійної діяльності та підвищення якості трудового життя працівників.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності працівників організації, а також визначити основні психологічні напрями її профілактики у професійній діяльності.

Об'єкт дослідження: прокрастинація як психологічне явище у трудовій діяльності працівників організації.

Предмет дослідження: психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності працівників, зумовлені особливостями мотиваційної, емоційно-вольової та особистісної сфер, а також специфікою організаційного середовища.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні особливості дослідження психологічних

детермінант прокрастинації у трудовій діяльност, а саме: поняття та сутність прокрастинації в сучасній психології, психологічні чинники виникнення прокрастинації у працівників організації, психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності.

2. Здійснити емпіричне дослідження прокрастинації у трудовій діяльності та описати його результати.

3. Визначити та описати психологічні напрями профілактики прокрастинації у професійній діяльності.

Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань у дослідженні було використано комплекс взаємодоповнювальних **методів**, що забезпечують всебічний аналіз психологічних детермінант прокрастинації у трудовій діяльності.

Теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових джерел з проблеми прокрастинації у сучасній психології.

Емпіричні методи дослідження: психодіагностичне опитування, спрямоване на виявлення рівня та особливостей прояву прокрастинації у трудовій діяльності працівників організації. У межах емпіричного дослідження були застосовані такі стандартизовані методики:

– методика «Ступінь вираженості прокрастинації» (СВП) (М. Кисельова, О. Карина, Н. Шустов), яка дозволяє визначити загальний рівень прокрастинації та ступінь її вираженості у професійній діяльності;

– опитувальник загальної прокрастинації К. Лея, спрямований на оцінку схильності особистості до відкладання важливих справ та завдань у різних життєвих і професійних ситуаціях;

– шкала прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової, що дає змогу дослідити поведінкові аспекти прокрастинації та особливості саморегуляції діяльності.

Методи математико-статистичної обробки даних: кількісний і якісний аналіз отриманих результатів, обчислення середніх значень, відсотковий аналіз.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про прокрастинацію як складне психологічне явище у контексті трудової діяльності. У роботі уточнено зміст і сутність поняття прокрастинації з позицій сучасної психологічної науки, систематизовано основні підходи до її вивчення, а також узагальнено наукові погляди щодо психологічних чинників і детермінант її виникнення у професійному середовищі.

У межах дослідження розширено теоретичне розуміння ролі мотиваційних, емоційно-вольових та особистісних характеристик працівників у формуванні прокрастинаційної поведінки. Визначено та теоретично обґрунтовано взаємозв'язок між прокрастинацією і такими психологічними феноменами, як саморегуляція діяльності, рівень внутрішньої мотивації, тривожність, перфекціонізм, локус контролю та професійний стрес.

Отримані теоретичні узагальнення доповнюють положення організаційної та соціальної психології, психології праці, а також можуть слугувати науковим підґрунтям для подальших досліджень проблеми прокрастинації у трудовій діяльності. Матеріали дослідження сприяють систематизації знань про психологічні детермінанти прокрастинації та можуть бути використані для розвитку теоретичних моделей професійної поведінки працівників у сучасних організаціях.

Практичне значення дослідження полягає у можливості їх використання в діяльності практичних психологів, фахівців з управління персоналом, керівників організацій та тренерів з розвитку персоналу з метою попередження й зниження проявів прокрастинації у трудовій діяльності працівників.

Результати емпіричного дослідження можуть бути використані для діагностики рівня прокрастинації у працівників організацій, визначення груп ризику та індивідуальних психологічних особливостей, що зумовлюють відкладання професійних завдань. Запропонований комплекс психодіагностичних методик дозволяє здійснювати комплексну оцінку прокрастинаційної поведінки та може застосовуватися у практиці організаційної психології.

Матеріали дослідження можуть слугувати основою для розробки та впровадження психологічних програм профілактики і корекції прокрастинації у професійній діяльності, зокрема тренінгів розвитку саморегуляції, тайм-менеджменту, мотивації досягнення, формування навичок ефективного планування та відповідального ставлення до виконання професійних обов'язків.

Одержані результати також можуть бути використані в освітньому процесі закладів вищої освіти під час викладання дисциплін з організаційної психології, психології праці, управління персоналом, а також у процесі підготовки методичних рекомендацій і навчально-практичних матеріалів для студентів і практичних психологів.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було представлено під час участі у Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти «Молодь – аграрній науці і виробництву» (18 березня 2026 року) на якій опубліковано наукові тези:

1. Рокицький В.В., Харченко С.І. Психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності. Актуальні питання законодавства, Ad linguas et culturas per cognitionem (до мов і культур через пізнання) та «Психологія організаційного розвитку та управління персоналом»: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти. 18 березня 2026 року. Білоцерківський НАУ. С. 180-181.

Експериментальна база дослідження: Комунальне некомерційне підприємство Білоцерківської міської ради «Міський центр первинної медико-санітарної допомоги № 1».

Структура та обсяг роботи. Структура роботи є логічно впорядкованою та включає вступ, два змістовні розділи, узагальнювальні висновки, список використаних джерел і додатки. З метою підвищення наочності поданого матеріалу та полегшення його сприйняття у роботі використано 3 рисунки та 3 таблиці.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Поняття та сутність прокрастинації в сучасній психології

Термін «прокрастинація» (англ. procrastination) має латинське походження та бере свій початок від слова procrastinātio, що в перекладі означає «відкладання», «зволікання з виконанням справ на пізніший час». Уперше дане поняття було зафіксоване ще у XVI столітті в працях англійського письменника Джона Флемінга, зокрема у його п’єсі «Амфітріон» [6].

У XIX столітті поняття прокрастинації поступово входить до психологічного дискурсу та використовується для опису стійкої тенденції особистості відкладати виконання необхідних завдань, навіть усвідомлюючи можливі негативні наслідки такого зволікання [21].

Активний розвиток наукових досліджень феномену прокрастинації припадає на XX століття. Так, у 1929 році американський психолог Ф. Форєр увів термін «прокрастинація» в науковий обіг, охарактеризувавши її як «хворобу сучасності» [17]. Подальший інтерес до проблеми сприяв появі перших інструментів її вимірювання: у 1948 році В. Олдхем запропонував шкалу для оцінки рівня прокрастинації [11].

Подальший етап розвитку наукового осмислення прокрастинації пов’язаний із 1970-ми роками. У 1977 році П. Рінгенбах уперше систематизував даний феномен у праці «Прокрастинація в житті людини». У тому ж році

вийшла книга А. Елліса та В. Кнауса «Подолання прокрастинації», що базувалася на результатах клінічних спостережень. Згодом з'явилася науково-популярна праця Дж. Бурки та Л. Юен «Прокрастинація: що це таке і як з нею боротися» (1983), створена на основі багаторічної консультативної практики авторів [33].

Починаючи з середини 1980-х років, феномен прокрастинації став об'єктом системного науково-академічного аналізу. У цей період було розроблено низку психодіагностичних методик і опитувальників для вивчення прокрастинативної поведінки, що сприяло подальшому емпіричному дослідженню цього явища.

У 1980-х роках дослідження прокрастинації набули особливої наукової значущості з низки причин. Саме праці цього періоду заклали теоретичний та методологічний фундамент для подальшого вивчення феномену. У зазначене десятиліття прокрастинація стала об'єктом глибшого та системнішого аналізу, ніж у попередні роки, що дало змогу суттєво розширити уявлення про її причини, механізми та наслідки. Важливим досягненням цього етапу стало створення кількох теоретичних моделей прокрастинації, які пояснювали взаємодію особистісних, мотиваційних та ситуаційних факторів у формуванні прокрастинативної поведінки. Крім того, у цей період було опубліковано низку наукових і науково-популярних праць, що сприяло зростанню інтересу до проблеми та її популяризації в науковому середовищі [13].

У 1990-х роках дослідження прокрастинації продовжувалися з опорою на концепції та моделі, розроблені в попереднє десятиліття. Основний науковий інтерес був зосереджений на аналізі особистісних детермінант прокрастинації. У ході емпіричних досліджень було встановлено, що схильність до відкладання завдань часто пов'язана з підвищеним рівнем тривожності, заниженою самооцінкою та вираженими рисами перфекціонізму. Поряд із цим значну увагу приділяли вивченню соціально-психологічних чинників прокрастинації. Зокрема, було виявлено, що

зовнішній тиск, очікування з боку оточення та недостатній рівень соціальної підтримки можуть виступати факторами, що посилюють прокрастинативну поведінку [14].

У 2000-х роках фокус досліджень змістився в бік когнітивних аспектів прокрастинації. Науковці встановили, що особи, схильні до відкладання виконання завдань, часто демонструють специфічні когнітивні викривлення, зокрема переоцінку складності завдання, підвищену чутливість до можливих невдач та надмірний аналіз альтернативних варіантів дій, що ускладнює прийняття рішень і гальмує активну діяльність [30].

Сучасні дослідження прокрастинації дедалі більше орієнтуються на вивчення її нейробіологічних основ. У центрі уваги перебувають такі чинники, як особливості функціонування нейротрансмітерних систем, роль окремих мозкових структур, а також генетичні передумови, що можуть зумовлювати індивідуальну схильність до прокрастинації [26].

Паралельно з теоретичними дослідженнями зростає інтерес до розробки ефективних методів подолання прокрастинації. Сучасні підходи передбачають використання психотерапевтичних методів, фармакологічної підтримки та когнітивно-поведінкової терапії, спрямованих на зміну дисфункційних установок, підвищення рівня саморегуляції та формування ефективних стратегій поведінки [10].

У наукових дослідженнях аналізується вплив прокрастинації на різні сфери життєдіяльності особистості, зокрема на рівень академічної успішності, ефективність професійної діяльності, якість міжособистісних взаємин та загальний стан психічного здоров’я [14].

В умовах прискореного темпу сучасного життя вимоги до професійних можливостей працівників постійно зростають. Конкурентоспроможність стає одним із ключових чинників успішної професійної діяльності. Сучасний етап розвитку суспільства характеризується глибокими соціальними трансформаціями, які зумовлюють нові соціально-економічні умови здійснення професійної діяльності. У

зв’язку з цим особливої значущості набувають внутрішні психологічні ресурси особистості, що забезпечують її адаптацію до змінних умов професійного середовища. Стійкість, стабільність та ефективність професійної діяльності значною мірою визначаються рівнем особистісної готовності фахівця до виконання професійних завдань [7].

Висока швидкість прийняття рішень, гнучкість мислення та професійна мобільність створюють сприятливі умови для результативної трудової діяльності. Натомість протилежні прояви, зокрема уповільнене мислення, затримки у прийнятті рішень і труднощі у розв’язанні професійних проблем, можуть знижувати ефективність діяльності та сприяти виникненню прокрастинації. Таким чином, прокрастинація постає як психологічний феномен, пов’язаний із відкладанням виконання значущих, складних або суб’єктивно неприємних завдань на пізніший час.

Зі зростанням темпу життя та інтенсифікацією професійної діяльності кількість проявів прокрастинації істотно збільшується. Це явище фіксується у різних соціальних групах, зокрема серед учнів, студентів та працівників різних професійних сфер. Упродовж останніх років спостерігається зростання кількості наукових публікацій, присвячених проблемі прокрастинації, однак значна їх частина має переважно описовий характер і містить обмежену кількість емпіричних досліджень [8].

Аналіз сучасної психологічної літератури свідчить про зростання актуальності та суспільної значущості проблеми прокрастинації. Дослідження цього феномену на психологічному рівні представлені працями як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, що підкреслює міждисциплінарний характер проблеми та необхідність її подальшого ґрунтовного вивчення.

У вітчизняній психологічній науці феномен прокрастинації розглядається в різних контекстах. Так, Ю. Шайгородський описав явище політичної прокрастинації. В. Дуб та К. Дубініна зосередили свої дослідження на проблемі академічної прокрастинації студентської молоді. Д.

Євдокимова та В. Качарова розглядають прокрастинацію як чинник суб'єктивного сприйняття часу. У працях В. Лугової, Г. Чуйко та М. Комісарика проаналізовано причини, наслідки та можливі шляхи подолання прокрастинації. О. Журавльов і О. Журавльова описали нейропсихологічні механізми формування та розвитку прокрастинації. М. Дворник акцентує увагу на взаємозв'язку прокрастинації зі спрямованістю особистості на майбутнє. Т. Колтунович та О. Поліщук запропонували динамічну модель прокрастинації, тоді як О. Камінська досліджувала психологічні особливості здобувачів вищої освіти, встановивши взаємозв'язок між рівнем прокрастинації та домінантними копінг-стратегіями студентів [5].

У сучасних наукових підходах прокрастинація визначається як стійка схильність до систематичного відкладання важливих і термінових завдань, що з часом призводить до виникнення життєвих труднощів і негативних психологічних станів. На відміну від звичайної пасивності чи лінощів, прокрастинація характеризується постійною зайнятістю особистості альтернативною діяльністю, яка не пов'язана з виконанням пріоритетних завдань[11].

У науковому середовищі існує різноманіття поглядів щодо причин виникнення прокрастинації. Так, Т. Вайда [1] серед основних чинників виділяє недостатньо сформоване працелюбство, слабкість характеру, низький рівень психологічної готовності до діяльності, страх перед виконанням завдань, відсутність задоволення від роботи, ситуативне перевантаження та стан втоми.

Водночас Т. Колтунович та О. Поліщук розглядають прокрастинацію як наслідок прагнення уникнути психологічного дискомфорту та орієнтації на отримання задоволення «тут і тепер». Запропоновані ними детермінанти прокрастинації поділяються на дві основні групи: перманентні, що мають стабільний характер і слабо піддаються змінам, та ситуативні, які виникають під впливом конкретних обставин. У межах цих груп виокремлюють психофізіологічні (тип темпераменту, рівень нейротизму), емоційні

(тривожність, емоційне вигорання, страх), мотиваційні (дефіцит або нестійкість мотивації), поведінкові (низький рівень самодисципліни), ресурсні (рівень компетентності, стан здоров'я) та часові чинники (нечіткі терміни виконання завдань, дефіцит часу) [2].

Т. Мотрук і Д. Стеценко [4] серед основних причин прокрастинації виокремлюють перфекціонізм, страх неуспіху, а також страх успіху, пов'язаний із можливим зростанням відповідальності та появою додаткових обов'язків у разі успішного виконання завдання. До детермінант прокрастинації автори також відносять підвищений рівень тривожності (як особистісної, так і ситуативної) та недостатньо сформовані навички планування діяльності, зокрема порушення часової орієнтації й невміння визначати пріоритетність завдань.

У 1980-х роках було розроблено низку теоретичних концепцій, спрямованих на пояснення причин і наслідків прокрастинації. Однією з найбільш поширених є мотиваційна теорія, запропонована американським психологом Ф. Лоулером [23]. Згідно з цією теорією, прокрастинація виникає внаслідок низького рівня мотивації до виконання діяльності. Особи, схильні до прокрастинації, часто не бачать значущості завдання або сумніваються у власній здатності успішно його виконати.

У межах мотиваційного підходу Ф. Лоулер розрізняє внутрішню та зовнішню мотивацію. Внутрішня мотивація пов'язана з інтересом до діяльності, задоволенням від процесу виконання завдання та переживанням власної компетентності. Зовнішня мотивація формується під впливом зовнішніх стимулів, таких як винагорода, покарання або соціальний тиск. На думку автора, прокрастинація частіше виникає в умовах домінування зовнішньої мотивації, оскільки вона є менш стійкою та менш ефективною порівняно з внутрішньою, не забезпечує достатнього рівня залученості та впевненості у власних можливостях [15].

Іншим теоретичним підходом до пояснення прокрастинації є теорія самоконтролю. Відповідно до цієї концепції, прокрастинація розглядається як

наслідок недостатньої здатності особистості регулювати власну поведінку. Особи, схильні до прокрастинації, часто мають труднощі з концентрацією уваги, прийняттям рішень, плануванням діяльності та підтриманням самомотивації.

Важливе місце серед пояснювальних концепцій посідає також теорія самооцінки, представлена у працях психологів А. Маслоу та К. Роджерса [28]. Згідно з цією теорією, прокрастинація пов’язана з низьким рівнем самооцінки та негативним ставленням особистості до власних здібностей. Схильність до відкладання завдань у цьому випадку виступає своєрідним психологічним захистом від можливих невдач і загрози для «Я-концепції».

У межах теорії самооцінки прокрастинація пояснюється як наслідок негативного ставлення особистості до власних можливостей і результатів діяльності. До найбільш поширених причин прокрастинації, що ґрунтуються на зниженій самооцінці, належать фобія успіху, страх невдачі та прагнення уникнути фрустрації. Зокрема, особи з низькою самооцінкою можуть побоюватися досягнення успіху, оскільки пов’язують його з підвищенням очікувань з боку оточення та зростанням відповідальності. Страх невдачі, у свою чергу, зумовлює уникнення діяльності через побоювання негативної оцінки з боку інших або власного розчарування. Відкладання завдань у такому випадку виконує захисну функцію, дозволяючи уникнути переживань, пов’язаних із можливим неуспіхом та фрустрацією.

Поряд із цим у психологічній науці існують підходи, які розглядають прокрастинацію крізь призму особистісних рис. Психолог П. Галіан, який досліджує проблему прокрастинації з 1970-х років, визначає її як багатофакторний феномен. У своїй праці «Прокрастинація: теорія, дослідження та лікування» він наголошує на тому, що схильність до прокрастинації формується під впливом сукупності психологічних чинників, зокрема індивідуальних особистісних характеристик.

Подібної позиції дотримується німецький психолог Л. Вайнерт [8], який запропонував модель прокрастинації, що включає такі особистісні

детермінанти, як низька самооцінка, страх невдачі та перфекціонізм. Згідно з цією моделлю, недостатня впевненість у власних здібностях сприяє зволіканню через сумніви щодо успішного виконання завдання. Страх припуститися помилки або зазнати поразки може мати паралізуючий ефект, змушуючи людину відкладати діяльність з метою уникнення негативного досвіду. Перфекціоністські тенденції, що проявляються у надмірно високих вимогах до результату та страху не відповідати власним стандартам, також виступають суттєвим чинником формування прокрастинативної поведінки. Модель Л. Вайнерта підкреслює, що прокрастинація є не лише проблемою тайм-менеджменту, а глибоко вкорінюється у психологічних особливостях особистості та її емоційному стані [8].

Вагомий внесок у пояснення прокрастинації зробив також американський психолог Дж. Тейлор [5], який розглядає її у контексті мотиваційних процесів. Науковець пов’язує прокрастинацію з низьким рівнем самодетермінації, тобто з відчуттям відсутності контролю над власним життям і діяльністю. На його думку, прокрастинативна поведінка може зумовлюватися недостатнім рівнем мотивації до виконання завдання, що виникає у випадках, коли діяльність сприймається як складна, нецікава або суб’єктивно незначуща. Окрім цього, прокрастинація може бути наслідком браку необхідних навичок, що підсилює страх перед виконанням завдання, а також недостатньо сформованої самодисципліни, яка ускладнює ефективне планування та розподіл часу.

1.2. Психологічні чинники виникнення прокрастинації у працівників організації

У сучасному суспільстві прокрастинація все частіше розглядається не лише як окремий поведінковий прояв, а як симптом глибших психологічних і соціальних процесів. На думку Я. Варваричевої, поширення прокрастинації як передумови формування так званого «синдрому відкладеного життя»

значною мірою зумовлене стрімким розвитком інформаційних технологій [11]. З одного боку, цифровізація створює умови для постійної включеності у професійну діяльність: сучасному працівникові більше не потрібні спеціалізовані робочі засоби, оскільки виконання більшості завдань можливе за допомогою смартфона чи планшета. З іншого боку, така доступність роботи стирає межі між робочим і вільним часом, що сприяє зростанню внутрішнього напруження та відкладанню важливих справ.

Прокрастинація у цьому контексті постає не як першопричина, а як зовнішній прояв глибших психологічних труднощів особистості. Обмеження відчуття свободи вибору та постійна необхідність самостійного розподілу завдань у межах наявного часу створюють умови для виникнення «синдрому відкладеного життя». Сучасний працівник змушений самостійно визначати пріоритетність дій, серед яких кожна може бути виконана негайно або відкладена на пізніше. За умов гнучкого графіка роботи, коли робочий день часто перевищує стандартні часові межі, кількість можливостей для відкладання завдань зростає, що, у свою чергу, підвищує ймовірність формування прокрастинативної поведінки [26].

У своїх дослідженнях Н. Фьоре виокремив шість основних ознак і причин «синдрому відкладеного життя», які тісно пов’язані з прокрастинацією. По-перше, це сприйняття життя як безперервного ланцюга зобов’язань, які особистість не в змозі витримати, що проявляється у складанні нескінченних списків важливих справ. По-друге, спостерігаються труднощі з відчуттям і плануванням часу, зокрема використання нечітких або невизначених часових меж. По-третє, відсутність ясності щодо власних цінностей і життєвих планів ускладнює зосередження на одному проєкті та послідовну реалізацію професійних цілей [27].

Четвертою ознакою є усвідомлення нереалізованості власного потенціалу, що супроводжується почуттям фрустрації, пригніченості та наявністю недосяжних життєвих цілей. П’ятою причиною виступає нерішучість і страх критики за можливі помилки, що призводить до відкладання завершального

етапу роботи в прагненні досягти уявної досконалості. Нарешті, шостою ознакою є занижена самооцінка та недостатня впевненість у власних силах, які перешкоджають початку активної та продуктивної діяльності [34].

Таким чином, психологічні чинники прокрастинації у працівників організації мають комплексний характер і поєднують особистісні, емоційні та часові аспекти, що потребує системного підходу до їх вивчення та подолання.

За умов високого рівня прокрастинації спостерігається посилення загального негативного ставлення особистості до навчально-професійної та трудової діяльності, тоді як інтегральне позитивне ставлення істотно послаблюється. Відповідно до різного рівня вираженості прокрастинації формується специфічна структура парціальних емоційних настанов особистості щодо професійної діяльності. Зі зростанням прокрастинативних проявів у цій структурі збільшується питома вага негативних емоційних установок як за кількісними, так і за інтенсивнісними показниками, водночас позитивні емоційні установки поступово нівелюються.

У межах аналізу причин відтермінування професійних завдань вітчизняна дослідниця М. Дворник виокремлює низку чинників, серед яких: недооцінка власної готовності до виконання професійних обов’язків; страх відповідальності за результати діяльності; знижений рівень зацікавленості у професійній сфері; орієнтація переважно на зовнішню соціальну винагороду; а також акцентуйовані педантичні риси особистості [16].

У дослідженнях Т. Вайди причини прокрастинації розглядаються як комплекс взаємопов’язаних чинників. До них автор відносить недостатньо сформоване працелюбство, окремі індивідуально-типологічні характеристики, зокрема слабкість характеру, низький рівень психологічної готовності до професійної діяльності, схильність до відкладання справ через страх, відсутність позитивних емоцій від виконання роботи, хронічне або ситуативне перевантаження, а також стан втоми й перевтоми [9].

У працях Т. Мотрук і Д. Стеценка серед основних детермінант прокрас-

тинації виокремлюються перфекціонізм і страх неуспіху, страх успіху, пов'язаний із можливим зростанням відповідальності та появою додаткових обов'язків у разі ефективного виконання завдання, підвищений рівень тривожності (як особистісної, так і ситуативної), недостатньо сформовані навички планування діяльності, що проявляються у слабкій часовій орієнтації та невмінні визначати пріоритетність справ, а також потреба у підвищеній стимуляції, пов'язана з необхідністю мобілізації психічних ресурсів особистості [2].

Перелік завдань і сфер діяльності, у межах яких людина схильна зволікати, є надзвичайно широким і має суб'єктивний характер. Водночас у науковій літературі підкреслюється, що базовою психологічною причиною прокрастинації є прагнення уникнути суб'єктивного дискомфорту та орієнтація на отримання миттєвого задоволення за принципом «тут і тепер».

Аналізуючи детермінанти прокрастинації, Т. Колтунович та О. Поліщук запропонували їх узагальнену класифікацію, розподіливши на дві основні групи: перманентні, які характеризуються відносною стабільністю в часі та низькою чутливістю до змін, і ситуативні, що виникають під впливом конкретних умов та обставин. У межах цих груп дослідники виокремлюють психофізіологічні детермінанти (тип темпераменту, рівень нейротизму, імпульсивність, знижений життєвий тонус), емоційні чинники (тривожність, емоційне вигорання, страхи, фобії), мотиваційні особливості (дефіцит мотивації, ситуативна мотивація, орієнтація на короткострокову вигоду), поведінкові аспекти (низький рівень самодисципліни, закріплені з дитинства поведінкові патерни), ресурсні обмеження (недостатня компетентність, нестача психологічних і фізичних ресурсів, стан здоров'я), а також часові чинники (нечіткі терміни виконання завдань, дефіцит часу, відсутність або невиразна часова перспектива, наявність хронофагів) [29].

У сучасних дослідженнях Я. Варваричева визначає найбільш поширені причини формування прокрастинації, до яких відносить нецікаву або емоційно непривабливу професійну діяльність, невміння визначати пріоритети, нечіткість життєвих і професійних цілей, недостатній рівень самоорганізації та тайм-

менеджменту, дефіцит мотивації, а також невпевненість у власних силах [11].

Американські психологи С. Шер і Н. Остерман здійснили дослідження взаємозв'язку прокрастинації та сумлінності з рівнем тривожності й орієнтацією на досягнення мети в учнів шкільного віку. Окрім цього, автори перевіряли надійність і валідність застосування самозвітів за шкалою К. Лея шляхом порівняння результатів самооцінювання з оцінками, наданими вчителями та батьками учнів. За результатами дослідження було встановлено негативний кореляційний зв'язок між рівнем прокрастинації та орієнтацією на виконання завдання, а також позитивний зв'язок між орієнтацією на завдання і страхом невдачі. Дослідники дійшли висновку, що страх невдачі не має тісного зв'язку з прокрастинацією, а зниження її рівня можливе за умови посилення орієнтації особистості на виконання конкретних завдань [9].

Результати досліджень У. Сімпсона і Т. Пічил засвідчили наявність тісного взаємозв'язку між загальною прокрастинацією та прокрастинацією, зумовленою порушеннями емоційної сфери, що певною мірою суперечить висновкам попередніх досліджень інших авторів [15].

Н. Хусейн і С. Султан у своїх роботах аналізували фактори прокрастинації та її вплив на навчальну діяльність студентів закладів вищої освіти. За результатами їхніх досліджень хронічна прокрастинація істотно ускладнює навчання, професійну реалізацію та планування майбутнього, а також може виступати раннім індикатором психологічних або соматичних порушень [25].

Згідно з результатами досліджень В. Бикової, причини та особливості проявів прокрастинації у студентів і дорослих мають суттєві відмінності. На думку дослідниці, у студентської молоді прокрастинація найчастіше виникає у ситуаціях, пов'язаних з інтелектуальною напругою, необхідністю високого рівня самоорганізації та планування діяльності, а також у випадках відтермінованої винагороди, зниженої мотивації та міжособистісної взаємодії, що викликає негативні емоції. Водночас у дорослій вибірці

прокрастинація частіше проявляється у відкладанні рутинних, нецікавих або суб'єктивно незначущих справ, які не приносять позитивних емоцій і не сприймаються як важливі. У таких випадках прокрастинація виступає наслідком недостатньої мотивації до виконання певної діяльності [28].

Дослідниця також зазначає, що у студентській вибірці прокрастинація зазвичай поєднується з емоційно орієнтованим копінгом і копінгом, спрямованим на уникнення. У процесі дорослішання вона втрачає виражене емоційне забарвлення та трансформується у переважно уникальний стиль копінгу. Як наслідок, зі зростанням схильності до прокрастинації зростає частота використання механізмів раціоналізації для виправдання власної поведінки.

Результати численних емпіричних досліджень свідчать про наявність стійкого взаємозв'язку прокрастинації з низкою психологічних чинників. Зокрема, прокрастинативна поведінка пов'язується з біологічними особливостями особистості, серед яких виділяють підвищений рівень нейротизму, знижений психічний тонус, труднощі концентрації уваги та імпульсивність. Вагому роль відіграють також характеристики когнітивної сфери, зокрема локус контролю, ірраціональні переконання та специфіка уявлень про часову перспективу. У межах емоційної сфери прокрастинація асоціюється з підвищеним рівнем занепокоєння, тривожності, страхом невдачі, депресивними проявами, а також переживаннями провини та сорому. Поведінкові чинники включають несформованість навчальних і професійних навичок, неорганізованість, забудькуватість та загальну поведінкову ригідність [34].

Крім особистісних характеристик, істотний вплив на виникнення прокрастинації мають і особливості самого завдання, зокрема його нецікавість, надмірна складність або очікування подальшої оцінки результатів діяльності. Водночас у низці досліджень не було виявлено значущого зв'язку між прокрастинацією та такими соціально-демографічними факторами, як рівень освіти чи гендерні відмінності.

У зарубіжній психології активно розробляється концепція взаємо-

зв’язку прокрастинації з перфекціонізмом і самоефективністю. Передбачається, що високий рівень перфекціоністських установок або, навпаки, низька віра у власну здатність успішно виконати завдання можуть виступати передумовами формування прокрастинативної поведінки.

Так, російська дослідниця Н. Чернишева встановила низку закономірностей. По-перше, рівень перфекціонізму позитивно корелює з рівнем прокрастинації: висування завищених вимог до результатів діяльності сприяє відкладанню її виконання через очікування незадовільного результату. По-друге, прокрастинація залежить від рівня самоефективності: висока впевненість у власній здатності успішно виконати завдання знижує ймовірність його відкладання. По-третє, імпульсивність істотно впливає на прокрастинацію, оскільки схильність відволікатися на привабливі, але короткочасні заняття підвищує частоту відкладання менш привабливих, проте значущих справ із відтермінованим результатом. По-четверте, усвідомлення негативних наслідків прокрастинації саме по собі не запобігає зволіканню, що свідчить про обмежений вплив свідомого контролю на даний феномен. Нарешті, високому рівню прокрастинації відповідає підвищена тривожність, яку можна інтерпретувати як емоційну реакцію на усвідомлення можливих негативних наслідків відкладання діяльності [33].

Отже, до основних причин прокрастинації більшість дослідників відносять дефіцит мотивації та загальні порушення мотиваційно-вольової сфери, високий рівень стресу, пов’язаний з невпевненістю у власних можливостях і страхом перед майбутнім, а також перфекціоністські установки. На основі проведеного теоретичного аналізу нами було виокремлено основні види мотивації та психологічні чинники, що впливають на виникнення прокрастинації, які надалі розглядатимуться в емпіричній частині дослідження.

1.3. Психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності

Прокрастинація у трудовій діяльності формується під впливом комплексу психологічних детермінант, які охоплюють особистісні характеристики працівника, особливості його мотиваційної сфери, а також емоційно-вольові ресурси. Взаємодія зазначених чинників визначає здатність особистості до ефективної саморегуляції професійної діяльності, своєчасного виконання завдань і подолання труднощів, що виникають у процесі праці.

Одним із провідних особистісних чинників виникнення прокрастинації у трудовій діяльності є рівень саморегуляції. Саморегуляція забезпечує здатність працівника ставити цілі, планувати діяльність, контролювати власну поведінку та коригувати її відповідно до професійних вимог. Низький рівень саморегуляції проявляється у труднощах планування, нестачі наполегливості та схильності відкладати виконання складних або неприємних завдань, що створює сприятливі умови для формування прокрастинативної поведінки [4].

Важливим особистісним чинником є також відповідальність як інтегральна риса особистості, що відображає усвідомлення значущості професійних обов’язків і готовність нести відповідальність за результати власної діяльності. Низький рівень відповідальності часто поєднується з униканням складних завдань, перекладанням відповідальності на зовнішні обставини та зниженням внутрішнього контролю, що підвищує ризик прокрастинації.

Особливе місце серед особистісних детермінант посідає перфекціонізм. З одного боку, прагнення до високих стандартів може виступати ресурсом професійного розвитку, з іншого – дезадаптивний перфекціонізм, пов’язаний із завищеними вимогами до результатів і страхом помилок, сприяє відкладанню початку або завершення діяльності. У таких випадках прокрастинація виступає формою психологічного захисту від можливого неуспіху або негативної оцінки [10].

Тривожність, як стійка особистісна характеристика, також істотно впливає на схильність до прокрастинації. Підвищений рівень тривожності зумовлює постійне очікування негативних наслідків, сумніви у власній

компетентності та надмірну зосередженість на можливих помилках, що ускладнює прийняття рішень і сприяє відкладанню професійних завдань.

Мотиваційна сфера відіграє ключову роль у формуванні прокрастинативної поведінки у трудовій діяльності. Одним із центральних аспектів є співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації. Внутрішня мотивація ґрунтується на інтересі до діяльності, задоволенні від процесу праці та відчутті власної компетентності. За її наявності працівник демонструє вищий рівень залученості, відповідальності та наполегливості, що знижує ймовірність прокрастинації.

Натомість домінування зовнішньої мотивації, пов’язаної з винагородами, покараннями або соціальним тиском, часто супроводжується зниженням особистісної зацікавленості у виконанні завдань. У таких умовах діяльність сприймається як обтяжлива або формальна, що сприяє відкладанню її виконання та формуванню прокрастинативних стратегій поведінки.

Важливим мотиваційним чинником є мотивація досягнення, яка відображає прагнення особистості до успіху, самореалізації та професійного зростання. Високий рівень мотивації досягнення зазвичай асоціюється з активною позицією, орієнтацією на результат і готовністю долати труднощі. Натомість низька мотивація досягнення або переважання мотивації уникнення невдачі підвищують ймовірність прокрастинації, оскільки працівник зосереджується не на досягненні мети, а на уникненні можливих негативних наслідків.

Суттєвий вплив на виникнення прокрастинації у трудовій діяльності мають емоційно-вольові чинники, які визначають здатність особистості долати внутрішні та зовнішні перешкоди у процесі праці. Одним із найбільш значущих чинників є емоційне вигорання, що проявляється у хронічній втомі, зниженні мотивації, емоційній спустошеності та втраті інтересу до професійної діяльності. За умов емоційного вигорання прокрастинація часто виступає способом уникнення додаткового психоемоційного навантаження.

Страх невдачі є ще одним важливим емоційним чинником, який

сприяє відкладанню професійних завдань. Побоювання негативної оцінки, критики або втрати професійного статусу може паралізувати активність працівника, ускладнюючи прийняття рішень і спонукаючи до зволікання. У таких випадках прокрастинація виконує захисну функцію, дозволяючи тимчасово уникнути переживань, пов'язаних із можливим неуспіхом [16].

Вольовий компонент прокрастинації тісно пов'язаний із рівнем самоконтролю. Самоконтроль забезпечує здатність особистості керувати імпульсами, підтримувати зосередженість і доводити розпочату діяльність до завершення. Низький рівень самоконтролю сприяє імпульсивності, відволіканню на другорядні стимули та труднощам у підтриманні робочого ритму, що підвищує ймовірність прокрастинації у професійній діяльності.

Отже, психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності мають багатовимірний характер і охоплюють особистісні, мотиваційні та емоційно-вольові чинники. Їх взаємодія визначає індивідуальні особливості прокрастинативної поведінки працівників та зумовлює необхідність комплексного підходу до її дослідження й подолання.

Висновки до розділу 1

Узагальнення теоретичних підходів і результатів емпіричних досліджень дозволяє зробити висновок, що прокрастинація є складним, багатовимірним психологічним феноменом, який формується під впливом сукупності особистісних, мотиваційних, емоційних, когнітивних та ситуаційних чинників. У сучасній психологічній науці прокрастинація розглядається не як окрема поведінкова вада, а як стійка форма саморегулятивних порушень, що виявляється у систематичному відкладанні значущих і необхідних завдань, незважаючи на усвідомлення можливих негативних наслідків.

Аналіз наукових джерел свідчить, що прояви прокрастинації тісно пов’язані з особливостями мотиваційно-вольової сфери особистості. Дефіцит внутрішньої мотивації, домінування зовнішніх стимулів, низький рівень самоефективності, страх невдачі або страх успіху істотно підвищують ймовірність відкладання професійних завдань. Водночас перфекціоністські установки та завищені вимоги до результатів діяльності можуть парадоксальним чином гальмувати початок або завершення роботи, сприяючи формуванню прокрастинативної поведінки.

Важливу роль у виникненні прокрастинації відіграють емоційні чинники, зокрема підвищена тривожність, емоційне вигорання, страхи, почуття провини та сорому. У таких випадках прокрастинація виконує захисну функцію, дозволяючи особистості тимчасово уникнути емоційного дискомфорту, пов’язаного з виконанням складних або суб’єктивно непривабливих завдань. Разом із цим когнітивні особливості, зокрема ірраціональні переконання, викривлені уявлення про час та труднощі планування, також суттєво впливають на формування схильності до зволікання.

Дослідження у сфері трудової діяльності показують, що прокрастинація негативно впливає на ставлення особистості до професійної роботи, знижує рівень задоволеності діяльністю та посилює частку негативних емоційних настанов щодо професійних обов’язків. За високого рівня прокрастинації спостерігається ослаблення позитивної професійної мотивації, зростання уникаючих стратегій поведінки та частіше використання раціоналізації як способу психологічного виправдання відкладання справ.

Таким чином, прокрастинація у трудовій діяльності формується внаслідок взаємодії внутрішніх психологічних ресурсів особистості та зовнішніх умов професійного середовища. Комплексний характер цього явища зумовлює необхідність його системного дослідження, що поєднує аналіз особистісних детермінант, мотиваційних процесів, емоційного стану та організаційних умов праці. Отримані теоретичні узагальнення створюють

підґрунтя для подальшого емпіричного вивчення психологічних детермінант прокрастинації та розробки ефективних підходів до її профілактики і подолання.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Організація та методики емпіричного дослідження прокрастинації у трудовій діяльності

У сучасних соціально-економічних умовах проблема ефективності

трудової діяльності набуває особливої значущості, оскільки високий рівень професійної результативності, конкурентоспроможності та психологічної стійкості працівників є важливими чинниками стабільного розвитку організацій. Інтенсифікація професійної діяльності, зростання обсягів інформації, підвищення вимог до швидкості прийняття рішень і рівня самостійності працівників актуалізують проблему саморегуляції поведінки в процесі праці. За таких умов прокрастинація стає поширеним психологічним явищем, що негативно впливає як на ефективність виконання професійних завдань, так і на психологічне благополуччя працівників [14].

Особливої актуальності набуває емпіричне дослідження прокрастинації у трудовій діяльності у зв'язку з трансформацією сучасних форм організації праці. Поширення гнучких графіків, дистанційної та змішаної роботи, зростання рівня автономії працівників з одного боку розширює можливості професійної самореалізації, а з іншого – підвищує вимоги до самодисципліни, відповідальності та вольової регуляції. За відсутності належних навичок самоуправління такі умови можуть сприяти посиленню прокрастинативної поведінки, що зумовлює необхідність її глибокого емпіричного вивчення.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що, попри значну кількість теоретичних підходів до розуміння прокрастинації, проблема її проявів у професійному середовищі залишається недостатньо вивченою на емпіричному рівні, особливо в контексті вітчизняних організацій. Більшість наявних досліджень зосереджені на академічній прокрастинації або мають описовий характер, що обмежує можливості практичного застосування отриманих результатів у сфері управління персоналом і психологічного супроводу працівників.

Емпіричне дослідження психологічних детермінант прокрастинації у трудовій діяльності є необхідним для виявлення реальних взаємозв'язків між рівнем прокрастинації та особистісними, мотиваційними й емоційно-вольовими характеристиками працівників. Отримання об'єктивних емпіричних

даних дозволяє не лише уточнити положення існуючих теорій, але й виявити специфічні чинники, які відіграють провідну роль у формуванні прокрастинативної поведінки в конкретних організаційних умовах.

Крім того, актуальність емпіричного дослідження зумовлена необхідністю розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо профілактики та подолання прокрастинації у трудових колективах. Виявлення психологічних механізмів прокрастинації створює передумови для впровадження ефективних програм психологічного супроводу, спрямованих на розвиток саморегуляції, підвищення мотивації досягнення, зниження рівня тривожності та формування адаптивних стратегій подолання професійних труднощів.

Таким чином, емпіричне дослідження прокрастинації у трудовій діяльності є актуальним як з наукової, так і з практичної точок зору, оскільки сприяє поглибленню розуміння психологічних детермінант цього феномену та створює підґрунтя для підвищення ефективності професійної діяльності і збереження психологічного здоров’я працівників у сучасних організаціях.

Емпіричне дослідження прокрастинації у трудовій діяльності було проведено серед працівників медичної сфери, оскільки професійна діяльність медичних працівників характеризується високим рівнем відповідальності, емоційного навантаження, дефіцитом часу та підвищеними вимогами до саморегуляції поведінки. Саме ці умови можуть створювати передумови для виникнення прокрастинативних проявів у процесі виконання професійних обов’язків.

Дослідження здійснювалося на базі Комунального некомерційного підприємства Білоцерківської міської ради «Міський центр первинної медико-санітарної допомоги № 1». У вибірку увійшли 68 працівників закладу, які здійснюють професійну діяльність у сфері первинної медичної допомоги. До складу вибірки були включені працівники різної статі, віку та професійного стажу, що дало змогу отримати більш репрезентативні результати та проаналізувати особливості проявів прокрастинації в умовах

реальної трудової діяльності.

Проведення дослідження серед медичних працівників зумовлене специфікою їхньої професійної діяльності, яка поєднує інтенсивну когнітивну працю, емоційну взаємодію з пацієнтами, необхідність швидкого прийняття рішень та дотримання чітких часових регламентів. За таких умов прокрастинація може мати як індивідуально-психологічні, так і організаційні наслідки, впливаючи на ефективність професійної діяльності та психологічний стан працівників.

Таким чином, вибір саме цієї професійної групи та бази дослідження є обґрунтованим і дозволяє поглибити розуміння психологічних детермінант прокрастинації у трудовій діяльності, а також створює підґрунтя для подальшої розробки практичних рекомендацій щодо її профілактики та подолання в медичних організаціях.

Для досягнення мети емпіричного дослідження та комплексного вивчення рівня і особливостей прояву прокрастинації у трудовій діяльності було використано психодіагностичний інструментарій, який дозволяє оцінити як загальну схильність до прокрастинації, так і її окремі прояви. До складу діагностичного комплексу увійшли такі методики:

По-перше, була застосована методика «Ступінь вираженості прокрастинації» (СВП), розроблена М. Кисельовою, О. Кариною та Н. Шустовим. Дана методика спрямована на визначення рівня вираженості прокрастинації як стійкої особистісної характеристики та дозволяє виявити схильність респондентів до систематичного відкладання виконання значущих завдань у професійній діяльності.

По-друге, у дослідженні було використано опитувальник загальної прокрастинації (Procrastination Scale, PSS), розроблений К. Леєм, в адаптації О. Віндекер та М. Останіної. Даний інструмент дозволяє оцінити загальний рівень прокрастинативної поведінки незалежно від конкретної сфери діяльності та широко використовується у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях завдяки своїм задовільним психометричним показникам.

По-третє, для поглибленого аналізу індивідуальної схильності до прокрастинації було застосовано шкалу прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової. Ця методика дає змогу виявити індивідуально-психологічні особливості прокрастинативної поведінки та оцінити її прояви у контексті повсякденної та професійної діяльності.

Використання зазначеного комплексу психодіагностичних методик забезпечило комплексний підхід до вивчення прокрастинації, дозволило підвищити надійність і валідність отриманих результатів, а також створило можливості для порівняльного аналізу різних аспектів прокрастинативної поведінки працівників (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Психодіагностичні методики дослідження прокрастинації

Назва методики	Мета методики	Основні показники
Методика «Ступінь вираженості прокрастинації» (СВП) М. Кисельова, О. Карина, Н. Шустов [8]	Комплексна оцінка рівня вираженості прокрастинації та аналіз її мотиваційних детермінант	Загальний рівень прокрастинації; мотиваційна недостатність; перфекціонізм; тривожність
Опитувальник загальної прокрастинації (Procrastination Scale, PSS) К. Лей [32]	Визначення загальної схильності особистості до прокрастинативної поведінки незалежно від сфери діяльності	Інтегральний показник загального рівня прокрастинації
Шкала прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової [8]	Диференційована оцінка індивідуально-психологічних проявів прокрастинації	Загальна прокрастинація

Проаналізуємо детально методики дослідження.

Однією з основних психодіагностичних методик, використаних у дослідженні, є методика «Ступінь вираженості прокрастинації» (СВП), розроблена М. Кисельовою, О. Кариною та Н. Шустовим. Даний опитувальник створений на основі узагальнення результатів численних теоретичних і емпіричних досліджень, присвячених аналізу взаємозв'язків прокрастинації з іншими психологічними явищами, зокрема мотиваційною сферою, емоційними станами та особистісними характеристиками.

Методика СВП є оригінальним авторським інструментом, спрямованим на комплексну оцінку прокрастинативної поведінки особистості. Структура опитувальника включає чотири шкали, що дозволяє не лише визначити загальний рівень вираженості прокрастинації, але й проаналізувати її мотиваційні підґрунтя. Такий підхід відповідає сучасному уявленню про прокрастинацію як багатовимірний феномен, що формується під впливом різних психологічних детермінант.

У межах методики виокремлюється показник загального рівня прокрастинації, який відображає схильність особистості до систематичного відкладання виконання значущих завдань, незалежно від сфери діяльності. Окрім цього, автори виділяють мотиваційні типи прокрастинації, що активізують і підтримують прокрастинативну поведінку. До таких мотиваційних типів належать мотиваційна недостатність, перфекціонізм та тривожність.

Мотиваційна недостатність проявляється у зниженні зацікавленості у виконанні діяльності, слабко вираженій внутрішній мотивації та відсутності чіткого усвідомлення значущості завдань. Перфекціоністський тип прокрастинації пов’язаний із завищеними вимогами до результатів діяльності, страхом помилок і прагненням до ідеального виконання завдання, що, своєю чергою, призводить до відкладання початку або завершення роботи. Тривожний тип прокрастинації характеризується підвищеним рівнем емоційного напруження, страхом невдачі та негативної оцінки, що ускладнює прийняття рішень і сприяє зволіканню.

Таким чином, методика СВП є доцільною для використання в емпіричних дослідженнях прокрастинації, оскільки дозволяє комплексно оцінити як рівень прояву прокрастинативної поведінки, так і її мотиваційні детермінанти, що має важливе значення для подальшого аналізу результатів та розробки практичних рекомендацій.

Окрім вищеописаної методики, у дослідженні було використано опитувальник загальної прокрастинації (Procrastination Scale, PSS), розроблений К. Леєм. Даний опитувальник спрямований на вимірювання

загальної схильності особистості до прокрастинативної поведінки незалежно від конкретної сфери діяльності. Методика складається з 20 тверджень, половина з яких є прямими, а інша половина – зворотними. Така структура дозволяє знизити вплив соціально бажаних відповідей і підвищити достовірність отриманих результатів.

Твердження опитувальника описують типові поведінкові прояви особистості у різноманітних життєвих і професійних ситуаціях. Досліджуваним пропонується оцінити характер власної поведінки за п'ятибальною шкалою, що відображає частоту або інтенсивність прояву відповідних дій. Після обробки відповідей здійснюється підрахунок інтегрального показника – загального коефіцієнта рівня прокрастинації, який дозволяє визначити ступінь вираженості прокрастинативної поведінки.

Однією з методик, використаних у емпіричному дослідженні, є шкала прокрастинації Б. Такмана (Tuckman Procrastination Scale) в адаптації Т. Крюкової. Даний психодіагностичний інструмент спрямований на вимірювання рівня вираженості прокрастинації як стійкої поведінкової тенденції, що проявляється у повсякденному житті та в процесі прийняття рішень.

Методика ґрунтується на уявленні про прокрастинацію як схильність до систематичного відкладання важливих справ і рішень, навіть за умови усвідомлення їх значущості та можливих негативних наслідків. Шкала дозволяє виявити індивідуальні особливості організації діяльності, рівень самодисципліни, здатність до планування та вольової регуляції поведінки.

Коротка форма шкали Такмана в адаптації Т. Крюкової складається з 16 тверджень, які описують типові прояви прокрастинативної поведінки, зокрема схильність відкладати початок або завершення справ, уникати складних або неприємних завдань, виправдовувати зволікання та труднощі з дотриманням планів. Респонденти оцінюють ступінь згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою, що відображає інтенсивність прояву відповідної поведінки.

Структура методики включає прямі та обернені твердження, що дає змогу знизити вплив соціально бажаних відповідей і підвищити надійність результатів. Під час обробки даних здійснюється реверсне кодування відповідей на обернені твердження, після чого обчислюється сумарний показник, який відображає загальний рівень схильності до прокрастинації.

Інтерпретація результатів передбачає виокремлення низького, середнього та високого рівнів прокрастинації. Високі показники за шкалою свідчать про виражену тенденцію до зволікання, труднощі в організації діяльності та недостатню вольову регуляцію поведінки. Низькі показники, навпаки, вказують на здатність до своєчасного виконання завдань, дотримання планів і ефективного самоконтролю.

Методика Б. Такмана є однією з найбільш поширених у дослідженнях прокрастинації завдяки своїй простоті, інформативності та задовільним психометричним характеристикам. Адаптація Т. Крюкової дозволяє застосовувати дану шкалу у вітчизняних вибірках, зокрема для дослідження прокрастинації у контексті професійної та трудової діяльності.

Таким чином, використання шкали прокрастинації Б. Такмана в емпіричному дослідженні є доцільним, оскільки вона забезпечує надійне вимірювання загального рівня прокрастинативної поведінки та доповнює результати, отримані за допомогою інших психодіагностичних методик.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження прокрастинації у трудовій діяльності

На основі використання опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової було здійснено аналіз рівня прокрастинації та її мотиваційних детермінант у працівників медичної сфери. Отримані результати дозволили визначити особливості прояву прокрастинації за трьома шкалами («мотиваційна недостатність», «перфекціонізм», «тривожність»), а також встановити загальний рівень прокрастинації.

Аналіз результатів засвідчив, що у більшості опитаних працівників спостерігається середній рівень загальної прокрастинації, що свідчить про ситуативний характер зволікання, зумовлений професійним навантаженням та емоційною напругою (рис. 2.1).

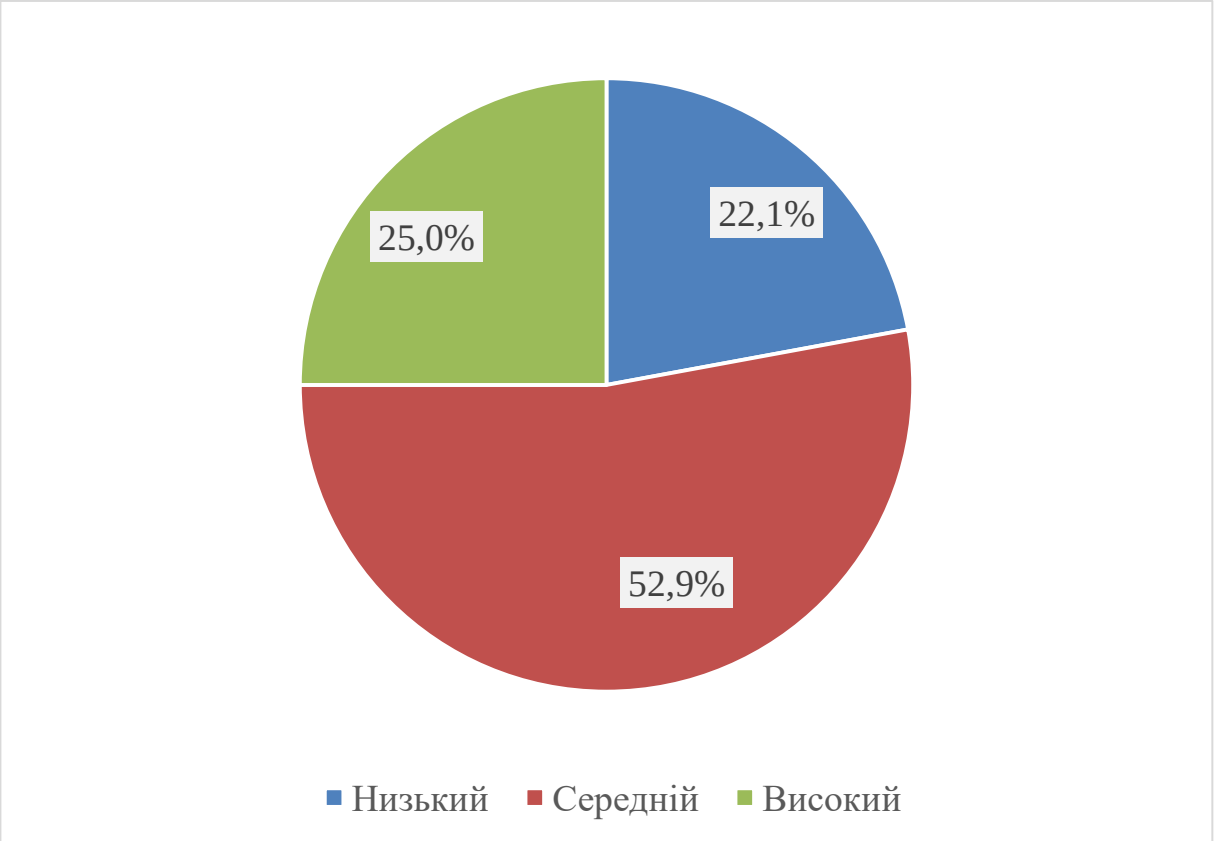

Рис. 2.1. Загальний рівень прокрастинації респондентів за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової (у % від загальної кількості опитуваних)

Низький рівень загальної прокрастинації було виявлено у 22,1% респондентів. Ці працівники характеризуються здатністю до своєчасного прийняття рішень, достатнім рівнем саморегуляції та відповідальності. Середній рівень зафіксовано у 52,9% опитаних, що вказує на періодичні прояви прокрастинації, які виникають переважно в умовах високої складності або емоційної значущості завдань. Високий рівень прокрастинації виявлено у 25,0% респондентів, що свідчить про систематичне відкладання важливих справ та труднощі у саморегуляції професійної діяльності.

За шкалою «Мотиваційна недостатність» переважає середній рівень,

який було виявлено у 48,5% опитаних. Це свідчить про зниження внутрішньої мотивації та недостатню зацікавленість у виконанні окремих професійних завдань, що може бути наслідком професійного перевантаження.

За шкалою «Перфекціонізм» значна частина респондентів (41,2%) продемонструвала високий рівень. Це вказує на прагнення виконувати завдання максимально якісно, що нерідко супроводжується відкладанням початку або завершення діяльності через страх помилки чи невідповідності власним високим стандартам.

За шкалою «Тривожність» високий рівень було зафіксовано у 36,8% опитаних, що свідчить про емоційне напруження, страх прийняття важливих рішень та схильність до уникання відповідальності через зволікання (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Рівні вираженості прокрастинації за методикою
«Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової
(у % від загальної кількості опитуваних)

Шкала	Рівень	Кількість респондентів
Мотиваційна недостатність	Низький	26,5%
	Середній	48,5%
	Високий	25,0%
Перфекціонізм	Низький	23,5%
	Середній	35,3%
	Високий	41,2%
Тривожність	Низький	27,9%
	Середній	35,3%
	Високий	36,8%

Отримані результати свідчать, що прокрастинація у досліджуваній вибірці має переважно середній рівень вираженості, однак значна частина працівників демонструє високі показники за шкалами перфекціонізму та тривожності, що дозволяє розглядати ці чинники як провідні психологічні детермінанти прокрастинації у трудовій діяльності медичних працівників. Це

підтверджує доцільність подальшого аналізу взаємозв'язків між прокрастинацією та мотиваційно-емоційними характеристиками особистості.

З метою комплексної оцінки рівня прокрастинації як стійкої поведінкової схильності особистості у трудовій діяльності було застосовано загальну шкалу прокрастинації К. Лея. Методика дозволила оцінити загальний рівень прокрастинації, який охоплює наміри щодо виконання завдань, емоційні реакції, пов'язані з відкладанням справ, а також типові поведінкові патерни зволікання.

Аналіз отриманих результатів свідчить, що у більшості респондентів прокрастинація має помірний, середній характер, що проявляється у періодичному відкладанні справ за умов професійного перевантаження або дефіциту часу (рис. 2.2).

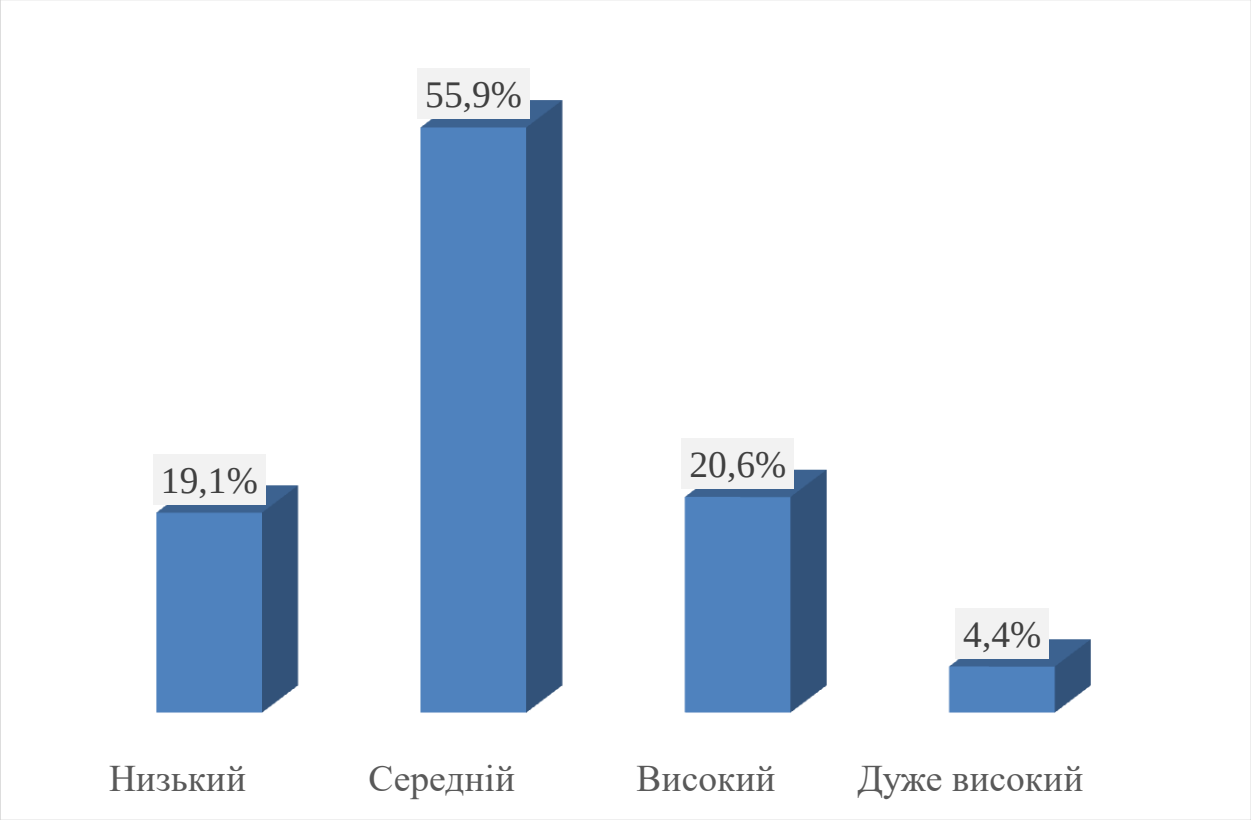

Рис. 2.2 Розподіл респондентів за рівнями прокрастинації за загальною шкалою прокрастинації К. Лея (у % від загальної кількості опитуваних)

Низький рівень прокрастинації зафіксовано у 19,1% опитаних. Для цієї групи характерна здатність до своєчасного виконання професійних

обов’язків, сформовані навички саморегуляції та відповідальне ставлення до роботи. Середній рівень прокрастинації виявлено у 55,9% респондентів. Це свідчить про ситуативне зволікання, яке виникає переважно в умовах підвищеної складності завдань, емоційного виснаження або багатозадачності. Високий рівень прокрастинації спостерігається у 20,6% опитаних, що вказує на стійку тенденцію до відкладання виконання важливих завдань, навіть за наявності усвідомлення можливих негативних наслідків. Дуже високий рівень прокрастинації було зафіксовано у 4,4% респондентів. Такий результат може свідчити про суттєві труднощі у саморегуляції поведінки, емоційне виснаження або потребу в психологічній підтримці.

Отримані дані свідчать, що для більшості працівників характерний середній рівень прокрастинації, який можна розглядати як адаптивну реакцію на високий рівень професійного навантаження та емоційної напруги. Водночас наявність значної частки респондентів із високим і дуже високим рівнем прокрастинації вказує на ризик зниження ефективності професійної діяльності, зростання психоемоційного виснаження та труднощів у дотриманні дедлайнів.

Порівняння результатів за шкалою прокрастинації К. Лея з даними, отриманими за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, дозволяє припустити, що прокрастинація у досліджуваній вибірці має як мотиваційні, так і емоційні детермінанти, зокрема пов’язані з тривожністю, перфекціонізмом та зниженням внутрішньої мотивації.

З метою поглибленого вивчення прокрастинації як стійкої поведінкової тенденції у повсякденній та професійній діяльності працівників було використано Шкалу прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової. Методика дозволяє оцінити рівень схильності до відкладання справ, труднощі у прийнятті рішень, порушення самодисципліни та неефективні стратегії саморегуляції поведінки.

Аналіз результатів показав, що у більшості респондентів прокрастинація має середній рівень вираженості, що свідчить про ситуативне

відкладання справ, пов’язане з навантаженням, втомою або суб’єктивною складністю завдань.

Низький рівень прокрастинації було виявлено у 22,1% опитаних. Представники цієї групи характеризуються сформованими навичками планування, здатністю дотримуватися поставлених цілей і виконувати професійні завдання без суттєвих затримок. Середній рівень прокрастинації зафіксовано у 51,5% респондентів. Для них характерне періодичне відкладання виконання справ, особливо в умовах перевантаження, емоційної втоми або необхідності виконання непривабливих завдань. Високий рівень прокрастинації виявлено у 26,4% досліджуваних. Такий показник свідчить про стійку тенденцію до зволікання, труднощі з самоконтролем, схильність до уникання складних або відповідальних завдань та порушення самодисципліни (рис. 2.3).

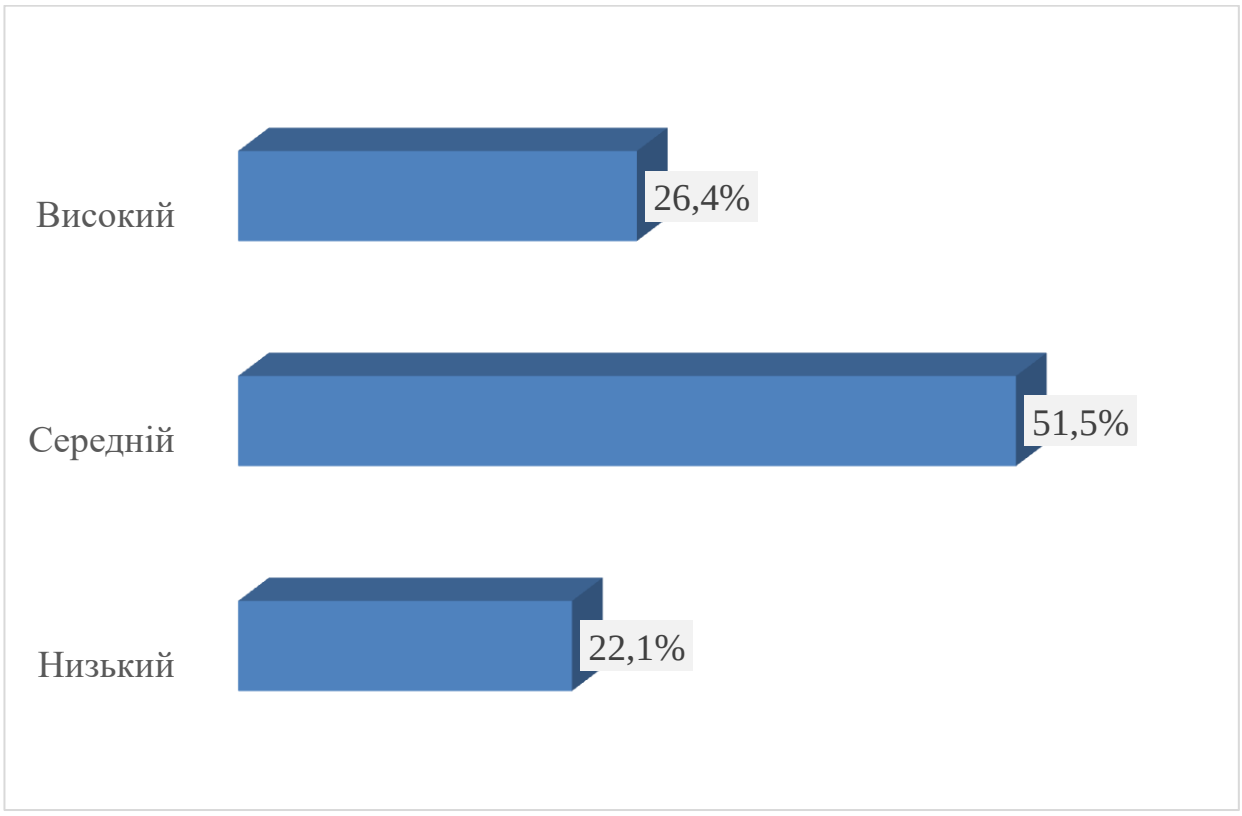

Рис. 2.3 Розподіл респондентів за рівнями прокрастинації за шкалою прокрастинації Б. Такмана (у % від загальної кількості опитуваних)

Отримані результати вказують на те, що понад чверть працівників мають високий рівень прокрастинації, що може негативно впливати на

ефективність професійної діяльності, своєчасність виконання обов’язків і психологічне благополуччя.

Отримані за шкалою Такмана результати підтверджують, що прокрастинація у працівників медичної сфери є поширеним явищем, яке найчастіше проявляється на середньому рівні. Такий рівень можна розглядати як адаптивну реакцію на інтенсивний темп роботи, високу відповідальність та емоційне напруження, однак за несприятливих умов він може трансформуватися у стійку прокрастинативну поведінку.

Високі показники прокрастинації у значної частини респондентів свідчать про наявність проблем саморегуляції, зниженого самоконтролю та труднощів у прийнятті рішень, що узгоджується з результатами, отриманими за Загальною шкалою прокрастинації К. Лея та опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової.

Таким чином, застосування шкали Б. Такмана дозволило підтвердити багатовимірний характер прокрастинації та виявити групу працівників із підвищеним ризиком формування дезадаптивних стратегій професійної поведінки, що обґрунтовує доцільність подальшого аналізу психологічних детермінант прокрастинації та розробки практичних рекомендацій щодо її подолання.

З метою отримання цілісного уявлення про особливості прокрастинації у трудовій діяльності працівників медичної сфери було здійснено узагальнений аналіз результатів, отриманих за трьома психодіагностичними методиками: опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, Загальною шкалою прокрастинації К. Лея та Шкалою прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової.

Порівняльний аналіз показав високу узгодженість результатів, отриманих за всіма трьома методиками. За кожною з них у більшості респондентів було виявлено середній рівень прокрастинації, що свідчить про переважно ситуативний характер зволікання, зумовлений професійним навантаженням, емоційним напруженням і багатозадачністю трудової

діяльності медичних працівників.

Водночас у значної частини опитаних зафіксовано високий рівень прокрастинації, частка якого коливається від 20,6% до 26,4% залежно від застосованої методики. Це вказує на наявність групи працівників із стійкою прокрастинативною поведінкою, що проявляється у систематичному відкладанні виконання професійних завдань, труднощах у прийнятті рішень та недостатній саморегуляції діяльності.

Результати, отримані за опитувальником М. Кисельової, дозволили уточнити психологічну структуру прокрастинації. Найбільш вираженими детермінантами виявилися:

– перфекціонізм, високий рівень якого зафіксовано у 41,2% респондентів;
– тривожність, високі показники якої мають 36,8% опитаних (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Порівняльний розподіл респондентів за рівнями прокрастинації
за трьома психодіагностичними методиками
(у % від загальної кількості опитуваних)

Методика	Низький рівень	Середній рівень	Високий / дуже високий
СВП М. Кисельової	22,1%	52,9%	25,0%
Загальна шкала прокрастинації К. Лея	19,1%	55,9%	25,0%
Шкала прокрастинації Б. Такмана	22,1%	51,5%	26,4%

Це свідчить про те, що прокрастинація у трудовій діяльності медичних працівників часто має емоційно-мотиваційну природу та пов’язана зі страхом помилки, підвищеною відповідальністю й напруженням під час прийняття важливих професійних рішень.

Загальна шкала прокрастинації К. Лея підтвердила наявність стійкої поведінкової схильності до зволікання, оскільки навіть за усвідомлення негативних наслідків частина респондентів демонструє високий і дуже високий рівні прокрастинації. Це вказує на обмежену роль когнітивного контролю та домінування емоційних і вольових чинників.

Результати, отримані за шкалою Б. Такмана, засвідчили, що прокрас-

тинація у досліджуваній вибірці тісно пов’язана з порушенням самодисципліни, зниженим самоконтролем і труднощами у регуляції поведінки, що особливо проявляється в умовах професійного перевантаження.

Таким чином, узагальнений аналіз результатів дозволяє стверджувати, що прокрастинація у трудовій діяльності медичних працівників є багатовимірним психологічним феноменом, який поєднує мотиваційні, емоційні та вольові детермінанти. Отримані дані підтверджують доцільність подальшого аналізу взаємозв’язків прокрастинації з показниками мотивації, тривожності, перфекціонізму та саморегуляції, а також обґрунтовують необхідність розробки психопрофілактичних і корекційних програм.

2.3. Психологічні напрями профілактики прокрастинації у професійній діяльності

У сучасних умовах суспільного розвитку прокрастинація дедалі частіше розглядається не лише як індивідуально-особистісна особливість чи окрема поведінкова звичка, а як складний соціально-психологічний феномен, що формується в результаті взаємодії внутрішніх психологічних характеристик особистості та зовнішніх умов професійної діяльності. Інтенсифікація темпу життя, зростання професійних вимог, багатозадачність, інформаційне перевантаження та підвищений рівень відповідальності за результати праці створюють умови, за яких прокрастинація стає поширеною реакцією на хронічний стрес і перевантаження.

У межах професійної діяльності прокрастинація не може розглядатися виключно як наслідок недостатньої мотивації або слабкої волі працівника. Вона часто виступає формою психологічного захисту, спрямованою на уникнення емоційного дискомфорту, страху помилки, негативної оцінки або надмірної відповідальності. За таких умов прокрастинативна поведінка підтримується не лише індивідуальними особистісними чинниками, а й особливостями організаційного середовища, зокрема нечіткістю професійних вимог,

дефіцитом часу, надмірним навантаженням і недостатнім рівнем психологічної підтримки [16].

У зв’язку з цим профілактика прокрастинації потребує комплексного та системного підходу, який передбачає одночасний вплив на різні рівні функціонування особистості та організації. Такий підхід має враховувати індивідуально-психологічні особливості працівника (рівень саморегуляції, відповідальності, тривожності, перфекціонізму), специфіку професійного середовища (умови праці, стиль управління, соціально-психологічний клімат у колективі) та вимоги конкретної професійної сфери, зокрема рівень емоційного навантаження й соціальної значущості діяльності.

Особливої актуальності комплексний підхід до профілактики прокрастинації набуває у професіях з високим рівнем відповідальності, до яких належить медична діяльність. Саме поєднання внутрішніх психологічних ресурсів працівника з організаційними умовами праці дозволяє не лише знизити рівень прокрастинації, а й сприяти підвищенню ефективності професійної діяльності, збереженню психологічного здоров’я та попередженню емоційного вигорання.

У психологічній науці профілактика прокрастинації розглядається як цілеспрямована система психологічних заходів, спрямованих на попередження формування стійкої прокрастинативної поведінки та зниження частоти її проявів у професійній діяльності. Такий підхід ґрунтується на розумінні прокрастинації як багатовимірного феномену, що формується під впливом особистісних, мотиваційних, емоційних і ситуаційних чинників. Відповідно, ефективна профілактика повинна охоплювати як внутрішні психологічні ресурси особистості, так і зовнішні умови виконання професійної діяльності.

Основою профілактичних заходів є розвиток психологічних ресурсів особистості, які забезпечують здатність до ефективної саморегуляції, усвідомленого прийняття рішень та відповідального ставлення до професійних обов’язків. Зокрема, важливе значення має формування навичок самоконтролю, цілепокладання, планування та гнучкого реагування на зміну професійних вимог. Розвинені психологічні ресурси дозволяють

працівникові зберігати активну позицію навіть у ситуаціях підвищеного навантаження та емоційного напруження, зменшуючи ймовірність відкладання важливих завдань [33].

Одним із ключових напрямів профілактики прокрастинації є формування адекватної мотивації до професійної діяльності. У цьому контексті особливу роль відіграє розвиток внутрішньої мотивації, пов'язаної з усвідомленням значущості професійної діяльності, її соціальної цінності та відповідності власним особистісним цілям. За умов домінування зовнішньої мотивації, що ґрунтується на контролі, покаранні або формальних вимогах, прокрастинація виникає частіше, оскільки діяльність сприймається як примусова або емоційно неприваблива.

Важливим профілактичним чинником є розвиток навичок планування, організації часу та постановки пріоритетів. Неефективне управління часом, нечітке визначення завдань і відсутність пріоритетів сприяють накопиченню невиконаних справ і підсилюють тривожність, що, своєю чергою, підвищує ризик прокрастинації. Формування навичок тайм-менеджменту дозволяє структурувати професійну діяльність, зменшити суб'єктивне відчуття перевантаження та підвищити контроль над виконанням завдань.

Значну увагу у профілактиці прокрастинації приділяють зниженню рівня тривожності та емоційного напруження. Підвищена тривожність, страх помилки або негативної оцінки часто стають психологічними передумовами відкладання діяльності. Тому ефективні профілактичні заходи мають включати формування навичок емоційної саморегуляції, розвитку стресостійкості та вміння конструктивно справлятися з професійними труднощами.

Окремим напрямом профілактики прокрастинації є корекція ірраціональних установок, пов'язаних із перфекціонізмом і страхом невдачі. Надмірно високі вимоги до якості виконання завдань, орієнтація на ідеальний результат та страх допустити помилку можуть призводити до затягування початку або завершення діяльності. У межах профілактичного підходу важливо формувати реалістичні очікування щодо результатів праці та

прийняття можливості помилок як невід'ємної частини професійного розвитку.

Не менш важливим є розвиток відповідального ставлення до професійних обов'язків, що передбачає усвідомлення наслідків власних дій і готовність приймати рішення у межах своєї компетентності. Відповідальність як особистісна якість сприяє зменшенню уникальної поведінки та формуванню активної життєвої позиції, що є протилежною прокрастинативній стратегії.

Таким чином, профілактичний підхід до подолання прокрастинації передбачає не лише усунення окремих негативних проявів зволікання, а й створення психологічних і організаційних умов, за яких прокрастинація не стає домінуючою стратегією поведінки у професійній діяльності. Комплексне поєднання мотиваційних, емоційних і поведінкових напрямів профілактики дозволяє знизити ризик формування стійкої прокрастинативної поведінки та підвищити ефективність професійної діяльності.

Одним із ключових психологічних чинників профілактики прокрастинації у професійній діяльності є сформованість саморегуляції поведінки, яка виступає центральним механізмом організації та контролю діяльності особистості. Саморегуляція забезпечує здатність працівника свідомо планувати власну діяльність, визначати цілі та пріоритети, контролювати процес виконання завдань і своєчасно коригувати поведінку відповідно до змін зовнішніх умов та внутрішнього психоемоційного стану. Високий рівень саморегуляції дозволяє людині підтримувати оптимальний темп діяльності, зберігати концентрацію уваги та долати труднощі, пов'язані з виконанням складних або емоційно значущих професійних завдань [27].

Недостатня сформованість саморегуляції часто супроводжується імпульсивністю, труднощами у прийнятті рішень, низьким рівнем самоконтролю та схильністю до уникання відповідальності. У таких випадках відкладання справ виступає своєрідною стратегією зниження внутрішнього напруження, що дозволяє тимчасово уникнути переживань, пов'язаних із можливими помилками або негативною оцінкою. Саме тому

розвиток навичок саморегуляції розглядається як один із базових напрямів психологічної профілактики прокрастинації.

Не менш важливим чинником є відповідальність як особистісна якість, що передбачає усвідомлення наслідків власних дій, готовність приймати рішення та відповідати за результати професійної діяльності. Відповідальність сприяє формуванню внутрішньої організованості, дисциплінованості та здатності діяти у відповідності до поставлених завдань навіть за умов зовнішнього тиску або обмеженого часу. Особи з високим рівнем відповідальності схильні сприймати професійні обов'язки не як зовнішній примус чи джерело загрози, а як природну складову власної професійної ролі.

Важливу роль у профілактиці прокрастинації відіграє також усвідомлення професійної ролі та значущості виконуваної діяльності. Чітке розуміння власного місця у професійній системі, усвідомлення соціальної цінності праці та відповідальності перед іншими людьми сприяє зростанню внутрішньої мотивації та зменшенню схильності до зволікання. Коли професійна діяльність набуває для особистості особистісного сенсу, вона перестає сприйматися виключно як набір формальних обов'язків і стає важливою сферою самореалізації [35].

Особливої значущості усвідомлення професійної ролі набуває у сферах діяльності з підвищеним рівнем відповідальності, зокрема у медичній практиці. Медичні працівники щоденно стикаються з необхідністю прийняття швидких і відповідальних рішень, від яких залежить здоров'я і життя пацієнтів. За таких умов чітке усвідомлення професійної ролі та відповідальності сприяє мобілізації психологічних ресурсів і зменшенню уникальної поведінки, зокрема прокрастинації.

Таким чином, саморегуляція, відповідальність та усвідомлення професійної ролі утворюють взаємопов'язаний комплекс психологічних чинників, що забезпечує ефективну профілактику прокрастинації у професійній діяльності. Розвиток цих якостей сприяє формуванню активної позиції

особистості, підвищенню ефективності діяльності та збереженню психологічного благополуччя працівників, що є особливо важливим в умовах сучасного професійного середовища.

Прокрастинація у професійній діяльності формується і підтримується не лише індивідуальними психологічними особливостями працівника, а й умовами організаційного середовища, у межах якого здійснюється трудова діяльність. Організаційні чинники можуть як посилювати прокрастинативні прояви, так і виступати важливим ресурсом їх профілактики. Несприятливі умови праці, надмірне професійне навантаження, постійний дефіцит часу, нечіткий розподіл обов'язків, відсутність структурованості робочого процесу та підтримки з боку керівництва створюють ситуацію хронічного стресу, що значно підвищує ризик відкладання виконання професійних завдань [38].

Особливо несприятливими для профілактики прокрастинації є організаційні середовища, у яких відсутні чіткі вимоги, зрозумілі критерії оцінювання результатів діяльності та регулярний зворотний зв'язок. У таких умовах працівники можуть відчувати невпевненість у власних діях, страх помилок або негативної оцінки, що сприяє формуванню уникальної поведінки та зволіканню з виконанням відповідальних завдань. Невизначеність професійних очікувань і розмитість функціональних обов'язків часто знижують внутрішню мотивацію та ускладнюють процес прийняття рішень.

Профілактика прокрастинації на організаційному рівні передбачає системний підхід до організації праці, який враховує психологічні потреби працівників та сприяє оптимізації робочого процесу. До ключових напрямів такої профілактики належать:

– чітке визначення професійних ролей, функціональних обов'язків і зон відповідальності, що зменшує рівень невизначеності та сприяє підвищенню впевненості у власних діях;

– реалістичне планування обсягу завдань і термінів їх виконання, з урахуванням реальних ресурсів працівників і специфіки професійної

діяльності;

– створення умов для психологічної підтримки, зокрема можливості звернення по допомогу, отримання консультацій та емоційної підтримки з боку керівництва або колег;

– формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, заснованого на взаємній повазі, довірі та співпраці;

– зниження рівня хронічного професійного стресу шляхом оптимізації робочих процесів, запобігання професійному вигоранню та підтримання балансу між професійними вимогами і можливостями працівників [26].

Організаційне середовище, яке забезпечує працівникові відчуття контролю над власною діяльністю, можливість планувати робочий час і впливати на процес виконання завдань, сприяє зменшенню прокрастинативних проявів. Важливим є також узгодження професійних вимог із наявними ресурсами – часовими, психологічними та фізичними. За умови дисбалансу між вимогами та ресурсами прокрастинація може виступати захисною реакцією організму на перевантаження.

Особливого значення організаційне середовище набуває у професіях із високим рівнем відповідальності та емоційної напруги, зокрема у медичній сфері. Чітка організація робочого процесу, підтримка з боку керівництва та колективу, наявність зрозумілих алгоритмів дій у складних ситуаціях сприяють зниженню тривожності, підвищенню впевненості та запобіганню прокрастинації як формі уникальної поведінки.

Таким чином, організаційне середовище виступає важливим чинником профілактики прокрастинації, оскільки воно може як посилювати психологічні передумови зволікання, так і створювати умови для розвитку відповідальності, саморегуляції та ефективної професійної діяльності. Оптимізація організаційних умов праці є необхідною складовою комплексного підходу до профілактики прокрастинації у професійній діяльності.

Особливої уваги в контексті психологічної профілактики потребує

проблема прокрастинації у професійній діяльності медичних працівників. Медична сфера належить до видів діяльності з підвищеним рівнем соціальної та професійної відповідальності, оскільки результати праці безпосередньо пов'язані зі здоров'ям і життям пацієнтів. Професійна діяльність медиків характеризується високою інтенсивністю праці, постійним емоційним напруженням, необхідністю швидкого прийняття рішень у ситуаціях невизначеності, а також хронічним дефіцитом часу.

В умовах постійного навантаження та високих вимог до професійної компетентності прокрастинація може набувати специфічного захисного характеру. Вона часто пов'язується не зі зниженою відповідальністю, а, навпаки, зі страхом помилки, надмірною тривожністю, високими перфекціоністськими стандартами та емоційним виснаженням. Відкладання виконання окремих завдань у цьому випадку може виступати формою психологічного захисту, спрямованого на зниження внутрішнього напруження та уникнення потенційно травматичного досвіду [31].

Водночас прокрастинація у медичній діяльності має особливо небезпечні наслідки, оскільки затримки у прийнятті рішень або виконанні професійних обов'язків можуть негативно впливати на якість медичної допомоги, ефективність лікування та безпеку пацієнтів. Саме тому профілактика прокрастинації у медичній сфері повинна бути спрямована не лише на підвищення дисципліни та організованості, а й на збереження психологічного здоров'я медичних працівників.

До ключових напрямів профілактики прокрастинації у професійній діяльності медичних працівників належать:

– розвиток навичок стресостійкості та емоційної саморегуляції, що дозволяє ефективно справлятися з напруженими та кризовими ситуаціями без уникальної поведінки;

– профілактика емоційного вигорання, зокрема шляхом своєчасного виявлення ознак хронічної втоми, деперсоналізації та зниження професійної мотивації;

– формування реалістичних професійних очікувань, зниження деструктивного перфекціонізму та прийняття можливості помилки як частини професійного розвитку;

– підтримка колегіальної взаємодії та командної роботи, що сприяє розподілу відповідальності, зменшенню почуття ізольованості та підвищенню психологічної безпеки;

– створення умов для психологічного відновлення та відпочинку, зокрема забезпечення перерв, оптимізації графіку роботи та можливостей для відновлення емоційних ресурсів [33].

Важливим аспектом профілактики прокрастинації у медичній сфері є також усвідомлення медичними працівниками власної професійної ролі та соціальної значущості діяльності, що сприяє підвищенню внутрішньої мотивації та зниженню уникальних стратегій поведінки. Підтримка професійної ідентичності, відчуття приналежності до професійної спільноти та визнання значущості виконуваної роботи з боку керівництва і суспільства є потужними ресурсами психологічної стійкості.

Таким чином, психологічна профілактика прокрастинації у професійній діяльності, зокрема у медичній сфері, повинна мати комплексний і багаторівневий характер, поєднуючи індивідуальні та організаційні підходи. Врахування ролі саморегуляції, відповідальності, професійної ідентичності, специфіки умов праці та емоційного навантаження дозволяє знизити ризик формування стійкої прокрастинативної поведінки, підвищити ефективність професійної діяльності та забезпечити психологічне благополуччя медичних працівників.

Висновки до розділу 2

У межах другого розділу було здійснено емпіричне дослідження прокрастинації у трудовій діяльності працівників медичної сфери, що

дозволило комплексно проаналізувати рівень її вираженості, психологічну структуру та провідні детермінанти в умовах реальної професійної діяльності. Дослідження проводилося на базі Комунального некомерційного підприємства Білоцерківської міської ради «Міський центр первинної медико-санітарної допомоги № 1» із залученням 68 працівників, що забезпечило достатню репрезентативність отриманих результатів.

Застосування комплексу психодіагностичних методик – опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, Загальної шкали прокрастинації К. Лея та Шкали прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової – дало змогу здійснити багатовимірну оцінку прокрастинативної поведінки та підвищити надійність і валідність емпіричних висновків.

Результати дослідження засвідчили, що у більшості медичних працівників прокрастинація має середній рівень вираженості, що свідчить про її переважно ситуативний характер. Такий рівень зволікання обумовлений специфікою професійної діяльності, високим навантаженням, дефіцитом часу, емоційною напругою та багатозадачністю, які є характерними для медичної сфери. Водночас прокрастинація в даному випадку не завжди має дезадаптивний характер і може виступати тимчасовою реакцією на перевантаження.

Разом із тим у значної частини респондентів (приблизно чверті вибірки) було виявлено високий рівень прокрастинації, що свідчить про наявність групи працівників із ризиком формування стійкої прокрастинативної поведінки. Такі прояви супроводжуються труднощами у саморегуляції, прийнятті рішень, дотриманні професійних термінів та можуть негативно впливати на ефективність трудової діяльності й психологічне благополуччя.

Аналіз результатів за методикою М. Кисельової дозволив уточнити психологічну структуру прокрастинації. Було встановлено, що найбільш вираженими детермінантами прокрастинації у досліджуваній вибірці є перфекціонізм і тривожність, які значною мірою зумовлюють схильність до

відкладання професійних завдань. Високі вимоги до якості виконання роботи, страх помилки та підвищена відповідальність сприяють затягуванню початку або завершення діяльності, особливо у ситуаціях професійної значущості.

Результати, отримані за Загальною шкалою прокрастинації К. Лея, підтвердили наявність стійкої поведінкової схильності до зволікання, навіть за умови усвідомлення негативних наслідків. Це свідчить про обмежену роль раціонального контролю та домінування емоційно-вольових чинників у формуванні прокрастинативної поведінки.

Застосування Шкали прокрастинації Б. Такмана дозволило виявити зв’язок прокрастинації з порушеннями самодисципліни, зниженим рівнем самоконтролю та труднощами у регуляції професійної діяльності. Отримані дані підтверджують, що прокрастинація у медичних працівників є не лише наслідком організаційних умов, а й відображає особливості вольової регуляції поведінки.

Узагальнений аналіз результатів за трьома методиками засвідчив їх високу узгодженість та підтвердив багатовимірний характер прокрастинації у трудовій діяльності медичних працівників. Прокрастинація виступає складним психологічним феноменом, що поєднує мотиваційні, емоційні та вольові детермінанти та формується під впливом як індивідуально-психологічних, так і організаційних чинників.

Отримані емпіричні дані обґрунтовують необхідність розробки цілеспрямованих психологічних заходів профілактики прокрастинації, спрямованих на розвиток саморегуляції, зниження рівня тривожності, корекцію деструктивного перфекціонізму та оптимізацію організаційного середовища. Це створює підґрунтя для переходу до третього розділу роботи, присвяченого аналізу психологічних напрямів профілактики прокрастинації у професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення питання психологічних детермінант прокрастинації у трудовій діяльності та проведеного експериментального дослідження можна сформулювати наступні висновки.

Узагальнення сучасних теоретичних концепцій і результатів емпіричних досліджень дає підстави стверджувати, що прокрастинація є складним і багатовимірним психологічним утворенням, формування якого зумовлюється взаємодією особистісних, мотиваційних, емоційних, когнітивних та ситуативних чинників. У межах сучасної психологічної науки прокрастинація трактується не як поодинока поведінкова вада, а як відносно стійке порушення процесів саморегуляції, що проявляється у схильності до систематичного відкладання важливих завдань навіть за умови усвідомлення можливих негативних наслідків.

Аналіз наукових джерел засвідчує тісний зв’язок прокрастинативної поведінки з особливостями мотиваційно-вольової сфери особистості. Зокрема, недостатня внутрішня мотивація, переважання зовнішніх спонукань, знижена самоефективність, а також страх невдачі чи страх досягнення успіху суттєво підвищують імовірність відкладання професійної діяльності. Водночас перфекціонізм і завищені стандарти результативності можуть виступати чинниками, що парадоксально гальмують початок або завершення діяльності, сприяючи закріпленню прокрастинації.

Значущу роль у виникненні прокрастинації відіграють емоційні чинники, серед яких особливе місце посідають підвищена тривожність, емоційне вигорання, різноманітні страхи, а також переживання провини й сорому. У таких умовах прокрастинація набуває функції психологічного

захисту, дозволяючи тимчасово уникати емоційного напруження, пов’язаного з виконанням складних або суб’єктивно небажаних завдань. Водночас когнітивні особливості, зокрема ірраціональні переконання, викривлене сприйняття часу та труднощі планування, істотно впливають на формування схильності до зволікання.

Результати досліджень у контексті трудової діяльності свідчать, що прокрастинація негативно позначається на професійному самопочутті особистості, знижує рівень задоволеності роботою та сприяє накопиченню негативних емоційних установок щодо професійних обов’язків. Високий рівень прокрастинації супроводжується ослабленням позитивної професійної мотивації, посиленням уникаючих стратегій поведінки та частішим використанням раціоналізації як механізму психологічного виправдання відкладання справ.

Отже, прокрастинація у сфері трудової діяльності є результатом складної взаємодії внутрішніх психологічних ресурсів особистості та зовнішніх умов професійного середовища. Її комплексний характер зумовлює потребу в системному підході до вивчення цього феномену, що передбачає поєднання аналізу особистісних детермінант, мотиваційних і емоційних процесів, а також організаційних умов праці. Здійснені теоретичні узагальнення створюють надійне підґрунтя для подальших емпіричних досліджень психологічних детермінант прокрастинації та розробки ефективних стратегій її профілактики й подолання.

У другому розділі роботи було здійснено емпіричне дослідження прокрастинації у трудовій діяльності працівників медичної сфери, спрямоване на виявлення рівня її вираженості, психологічних детермінант та особливостей прояву в умовах професійної діяльності з високим рівнем відповідальності та емоційного навантаження. Отримані результати дозволяють зробити низку узагальнених висновків, а саме:

1. Організація емпіричного дослідження була методично обґрунтованою та відповідала поставленій меті. Застосування комплексу валідних і надійних

психодіагностичних методик, а саме опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової, Загальної шкали прокрастинації К. Лея та шкали прокрастинації Б. Такмана в адаптації Т. Крюкової, забезпечило комплексний підхід до вивчення прокрастинації як багатовимірного психологічного феномену. Використання різних інструментів дозволило оцінити як загальний рівень прокрастинативної поведінки, так і її мотиваційні, емоційні та вольові детермінанти, що підвищує достовірність і повноту отриманих результатів.

2. Результати емпіричного дослідження засвідчили, що у більшості працівників медичної сфери прокрастинація має середній рівень вираженості. Такий рівень зволікання можна розглядати як ситуативний і відносно адаптивний, оскільки він зумовлений високим професійним навантаженням, дефіцитом часу, емоційною напругою та багатозадачністю, характерними для медичної діяльності. Водночас середній рівень прокрастинації не є нейтральним явищем, оскільки за несприятливих умов він може трансформуватися у стійку прокрастинативну поведінку.

3. У значної частини респондентів було виявлено високий і дуже високий рівні прокрастинації (від 20,6% до 26,4% залежно від методики), що свідчить про наявність групи працівників із вираженими труднощами саморегуляції, схильністю до систематичного відкладання професійних завдань та порушенням вольового контролю. Така тенденція є потенційно небезпечною для професійної діяльності медичних працівників, оскільки може негативно впливати на своєчасність прийняття рішень, ефективність виконання обов’язків і психологічне благополуччя.

4. Аналіз результатів за опитувальником М. Кисельової дозволив уточнити психологічну структуру прокрастинації у досліджуваній вибірці. Найбільш вираженими детермінантами прокрастинативної поведінки виявилися перфекціонізм і тривожність. Високі показники за шкалою перфекціонізму свідчать про наявність завищених стандартів, страху помилки та прагнення до ідеального результату, що парадоксальним чином гальмує початок або

завершення діяльності. Підвищена тривожність, у свою чергу, зумовлює емоційне напруження, страх негативної оцінки та уникання відповідальних рішень, що сприяє зволіканню.

5. Результати, отримані за Загальною шкалою прокрастинації К. Лея, підтвердили наявність у частини респондентів стійкої поведінкової схильності до прокрастинації, яка зберігається навіть за усвідомлення негативних наслідків відкладання справ. Це свідчить про обмежену роль когнітивного контролю та домінування емоційних і вольових чинників у регуляції професійної поведінки.

6. Застосування Шкали прокрастинації Б. Такмана дозволило виявити зв’язок прокрастинації з порушенням самодисципліни, зниженим самоконтролем і труднощами у плануванні та організації діяльності. Отримані результати підтверджують, що прокрастинація у працівників медичної сфери має не лише ситуативний, а й особистісно зумовлений характер, що особливо проявляється в умовах хронічного професійного перевантаження.

7. Узагальнений аналіз результатів за всіма трьома методиками засвідчив їх високу узгодженість та підтвердив багатовимірний характер прокрастинації у трудовій діяльності. Прокрастинація у працівників медичної сфери формується внаслідок взаємодії мотиваційних, емоційних і вольових чинників та підтримується як індивідуально-психологічними особливостями, так і умовами організаційного середовища.

8. Результати емпіричного дослідження обґрунтовують необхідність розробки та впровадження комплексних психологічних заходів профілактики прокрастинації у професійній діяльності. Такі заходи повинні бути спрямовані на розвиток саморегуляції, відповідальності, емоційної стійкості, формування адекватної мотивації та зниження деструктивних проявів перфекціонізму й тривожності. Особливе значення має врахування специфіки медичної діяльності, яка поєднує високий рівень соціальної відповідальності, емоційне навантаження та необхідність оперативного прийняття рішень.

Отже, проведене емпіричне дослідження підтвердило, що прокрастинація у трудовій діяльності медичних працівників є поширеним і

психологічно складним явищем, яке потребує системного наукового аналізу та цілеспрямованих профілактичних і корекційних заходів. Отримані результати створюють теоретичне й емпіричне підґрунтя для подальших досліджень психологічних детермінант прокрастинації та розробки практичних програм психологічного супроводу працівників медичної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Базика Є. Стан прокрастинації як чинник, що інгібірує формування успішної особистості. Український науковий журнал: Освіта регіону. 2013 №2 URL:https://social-science.uu.edu.ua/contents/21

2. Вайда Т.С. Прокрастинація як компонент поведінки працівників ОВС та її профілактика під час професійної підготовки курсантів у ВНЗ МВС України. Юридичний бюлетень. 2016. Вип. 2. С.197-211. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ub_2016_2_22

3. Василенко І.А. Індивідуально-психологічні особливості особистості різного рівня оптимістичності. Науковий журнал «Габітус». Одеса. Видавничий дім «Гельветика». 2020. Випуск18. Том 2. С.23-27. DOI: https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.18.2.4

4. Василенко І.А. Особливості ціннісних орієнтацій у менеджерів різного рівня успішності у діяльності. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія». 2021. Том32(71) №2. С.57-61. Одеса. Видавничий дім «Гельветика». DOI: https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/10

5. Василенко І.А. Специфіка самоставлення особистості. Науковий журнал «Габітус». Одеса. Видавничий дім «Гельветика». 2021. Випуск 23. С. 25- 32. DOI: https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.23.15

6. Галузяк В.М., Добровольська К.М. Розвиток професійної самосвідомості студентів вищих навчальних закладів: монографія. Вінниця:

ТОВ «Нілан-ЛТД». 2015. 256 с.

7. Грабчак О. Особливості академічної прокрастинації студентів першокурсників. Соціальна педагогіка і соціальна робота Педагогіка і психологія професійної освіти. 2016. №4. С. 210-218.

8. Дворник М.С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього: монографія. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. Кропивницький: Імекс-ЛТД. 2018. 120 с.

9. Дворник М.С. Соціально-психологічні практики відтермінування в конструюванні особистістю власного майбутнього: дис. … канд. психол. наук: 19.00.05. Київ. 2014. 200 с.

10. Дуб. В. Особливості прокрастинації студентів. Проблеми гуманітарних наук. Психологія. 2020. № 47. С. 53-66.

11. Дубініна К.В. Прокрастинація як проблема психології особистості студента. Серія 12: Психологічні науки. 2018. Випуск7(52). С.172-179.

12. Журавльова О Психологія прокрастинації особистості студента. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук. Острог. 2020. 465 с.

13. Журавльова О. Методологічні засади дослідження феномену прокрастинації. Проблеми сучасної психології. 2020. Випуск 48. С.88-111.

14. Журавльова О., Журавльов О. Нейропсихологічні механізми розвитку прокрастинації. Психологія: реальність і перспективи. 2020. №14. С.73-83.

15. Камінська А. Прокрастинація як психологічний феномен, механізми формування, психокорекція методами когнітивно-поведінкової терапії. Львів. 2017. 70 с.

16. Кармадонова Т.М., Рубанець О.М. Когнітивні чинники подолання невизначеності поведінки людини ВІСНИК НТУУ – КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка. 2020. №3(27). С.27-32.

17. Колтунович Т.А., Поліщук О.М. Прокрастинація – конфлікт між

«важливим» і «приємним» «Молодий вчений» 2019. №5(45). URL:http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/5/50.pdf

18. Котляр Л.І Взаємозалежність дезадаптації та прокрастинації державних службовців в різні періоди кар'єрного зростання «Public Administration and Regional Development». 2021. №2 P.433-453 URL:https://pard.mk.ua/index.php/journal

19. Мотрук Т.О. Стеценко Д.В. Прокрастинація як інгібітор розвитку успішної особистості. Актуальні питання сучасної психології: матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка. 2014. С.292-297.

20. Оніпко З. Феномен прокрастинації в сучасній психології: теоретичні засади дослідження. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія». 2020. №2(12). С.66-71. URL: https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).1

21. Рудоманенко Ю. Особистісні фактори прокрастинації людини. Збірник IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Сучасні проблеми забезпечення якості життя в глобалізованому світі». Improving the Life Quality: View of Scientists. Volume of Scientific Papers. The Academy of Management and Administration in Opole. 2019. p. 59-64.

22. Рудоманенко Ю. Прокрастинація: співвідношення її структурних показників та наслідків для особистості. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2022. Випуск13. С.137-142. DOI https://doi.org/10.30970/PS.2022.13.17

23. Рудоманенко Ю. Психологічні особливості особистості, яка стикається з позитивними або негативними наслідками прокрастинації. Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Психологічні науки. Випуск 1(1) / голов. ред-р д-р екон. наук, к.психол.наук, професор В. Оверчук. Вінниця: Вид-во ДонНУ імені Василя Стуса, 2022. С.24-30.

24. Рудоманенко Ю. Сутність прокрастинації та її представленість у

свідомості особистості. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки / гол. ред. Волобуєва О.Ф., Хмельницький: Видавництво НАДПСУ. 2019. № 2(13). С.213- 231. DOI: https://doi.org/10.32453/5.v13i2.176

25. Рудоманенко Ю. Факторна модель прокрастинування: структура, прояви, наслідки. «KELM (Knowledge, Education, Law, Management)» № 6(50), 2022. DOI https://doi.org/10.51647/kelm.2022.6.19

26. Рудоманенко Ю.В. Співвідношення показників наслідків та проявів прокрастинації особистості. Габітус. Науковий журнал соціології та психології. 2022. Випуск38. С.122-127. DOI https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.38.20

27. Рудоманенко Ю.В. Структура прокрастинації особистості. Проблеми сучасної психології: науковий журнал. Запоріжжя: Видавничий дім 227 «Гельветика». 2020. № 3 (19). С28-38. DOI https://doi.org/10.26661/2310- 4368/2020-3-3

28. Рудоманенко Ю.В., Казанжи М.Й. Переяслав. Врахування особистісного інтересу у проявах академічної прокрастинації. Перспективи розвитку сучасної психології: збірник наукових праць. Випуск 8. ПХДПУ. 2021. С.93-97.

29. Рудь Г.В. Дослідження феномену прокрастинації в юнацькому віці. Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ. 2019. №12. С.190-196. DOI: https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi12.72

30. Рум'янцева П.Ю. Вплив прокрастинації на творче мисленя. Розвиток суспільства та науки в умовах цифрової трансформації: матеріали міжнародної студентської наукової конференції (Т.3). 2020. Одеса. Молодіжна наукова ліга. С.13-15.

31. Саннікова О.П., Санніков О.І. Толерантність до невизначеності як предиктор прийняття рішень особистістю. Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. НАПН України. Ун-т менедж. освіти. К.: АТОПОЛ ГРУП. 2020. №12(41). С.98-123.

32. Сердюк Л.З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців: системно-синергетичний підхід: монографія. К.: Університет «Україна». 2012. 323 с.

33. Татарінов Є.В. Теоретичні підходи до визначення психологічного змісту феномену прокрастинації. Вісник Національного університету оборони України. Питання психології. 2022. №3(46). С.299-304.

34. Фоменко К.І. Психологія успіху: Навч.-метод. посіб. Х.: ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 2025. 229 с.

35. Фролова О.В. Концептуалізація феномену прокрастинація особистості в психології. Актуальні проблеми соціалізації особистості: матеріали ІІІ науково-практичного семінару. Луцьк: ПП Іванюк В.П. 2020. С.174-175.

36. Фролова О.В. Психоедукація як метод соціально-психологічної профілактики психічного та психологічного здоров'я студентів. IQХолдинг. 2019. С.162. URL::http://iqholding.com.ua

37. Чебикін О., Кічук А. Дослідження взаємозв'язку особливостей психоемоційного здоров'я з даними життєдіяльності у молоді. Наука і освіта. 2022. №1. С.22-29. DOI: https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-1-3

38. Чебикін О.Я., Павлов І.Г. Становлення емоційної зрілості особистості: монографія. Одеса: ПНЦ АПН України. 2009. 238 с.

39. Шиліна А.А. Особливості самовідношення студентів з різним рівнем прокрастинації. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2021. Вип. 48. С. 41-45.

40. Штепа О.С. Психологічна ресурсність у структурі суб'єктності особистості. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології». 2019. №27. URL: https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-27.%p

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації»
М. Кисельової

Інструкція для учасників дослідження. Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтеся з твердженням – обведіть «0», якщо Вам важко визначитися – обведіть «1», якщо Ви повністю погоджуєтеся – обведіть «2».

Твердження опитувальника «Ступінь вираженості прокрастинації»

№ з/п	Твердження	0	1	2
1	Я відкладаю прийняття рішень до останнього моменту.			
2	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб виконати своє завдання якнайкраще.			
3	Після реалізації наміченої мети, я відчуваю тривогу, що не виконав(ла) своє завдання вчасно.			
4	Прийнявши рішення, я, як правило, відкладаю на невизначений термін його реалізацію.			
5	Я повинен виконати заплановане якнайкраще, тому спочатку виконую другорядні завдання.			
6	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб виконати своє завдання, не турбуючись заздалегідь.			
7	Перш ніж прийняти рішення, я витрачаю багато часу на те, щоб примусити себе цілеспрямовано думати про нього.			
8	Всі заплановані завдання мені потрібно зробити якнайкраще, тому я не поспішаю з виконанням як головних, так і другорядних завдань.			
9	Я відчуваю тривогу, коли потрібно прийняти важливе рішення.			
10	Перш ніж реалізовувати основне завдання, я витрачаю багато часу на			

	реалізацію другорядних.			
11	Чим складніше заплановане завдання, тим менше я змотивований прийняти швидке рішення і тим більше задоволення я отримую від його реалізації.			
12	У мене викликає тривогу реалізація прийнятого рішення, тому я намагаюся не поспішати з його прийняттям.			
13	Я відкладаю реалізацію бажаної мети, щоб отримати задоволення, виконуючи завдання в екстремально короткі терміни.			
14	Для мене важливо виконати складне завдання якомога краще, тому я витрачаю багато часу і на процес прийняття рішення, і на процес його реалізації.			
15	Я відчуваю тривогу в процесі прийняття важливого рішення, тому витрачаю багато часу на виконання другорядних завдань, перш ніж приступити до головної мети.			

Обробка та інтерпретація результатів

Розподіл тверджень за шкалами

Назва шкали	Номери тверджень
«Мотиваційна недостатність»	1, 4, 7, 10, 13
«Перфекціонізм»	2, 5, 8, 11, 14
«Тривожність»	3, 6, 9, 12, 15
«Загальна прокрастинація»	1–15

Рівні вираженості шкал прокрастинації

Назва шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Мотиваційна недостатність»	0–3 бали	4–6 балів	7–10 балів
«Перфекціонізм»	0–3 бали	4–6 балів	7–10 балів
«Тривожність»	0–3 бали	4–6 балів	7–10 балів
«Загальна прокрастинація»	0–5 балів	6–14 балів	15–30 балів

Додаток Б

Загальна шкала прокрастинації К. Лея

Інструкція для учасників дослідження. Прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно є характерним для вас, використовуючи шкалу від 1 до 5, де: 1 – ніколи, 2 – рідко, 3 – нейтрально, 4 – часто, 5 – завжди

Не обмірковуйте відповіді занадто довго. Оберіть той варіант, який, на вашу думку, найкраще відповідає вашій звичайній поведінці. Після завершення опитування підрахуйте загальну кількість балів.

Твердження загальної шкали прокрастинації

1. Я часто намагаюся уникати виконання завдання, яке мене мало або зовсім не цікавить.

2. Я не виконую завдання до моменту, коли їх потрібно здавати.

3. Коли я закінчую читати бібліотечну книгу, я повертаю її негайно, незалежно від дати повернення.

4. Коли вранці пора вставати, я найчастіше встаю одразу з ліжка.

5. Лист може пролежати кілька днів після того, як я його напишу, перш ніж відправити.

6. Зазвичай я відповідаю на дзвінки швидко.

7. Навіть роботи, які не потребують нічого, окрім того, щоб сісти й виконати їх, я іноді відкладаю на дні.

8. Зазвичай я приймаю рішення якомога швидше.

9. Я зазвичай відкладаю початок роботи, яку маю виконати.

10. Зазвичай мені доводиться поспішати, щоб виконати завдання вчасно.

11. Коли я готуюся до виходу, мені рідко доводиться щось робити в

останню хвилину.

12. Готуючись до дедлайну, я часто витрачаю час на інші справи.
13. Якщо я домовився про зустріч, то зазвичай виходжу раніше.
14. Зазвичай я починаю виконувати завдання невдовзі після його призначення.
15. Я часто закінчую завдання раніше, ніж потрібно.
16. Я зазвичай купую навіть найнеобхідніші речі в останню хвилину.
17. Я майже завжди купую подарунки на день народження чи свята в останню хвилину.
18. Зазвичай я виконую все, що планую, протягом дня.
19. Я постійно кажу: «Я зроблю це завтра».
20. Я зазвичай виконую всі завдання, які маю зробити, перш ніж дозволити собі відпочити ввечері.

Інтерпретація результатів. Після підрахунку загальної кількості балів рівень прокрастинації визначається таким чином:

Низький рівень прокрастинації – 10–25 балів
Середній рівень прокрастинації – 26–50 балів
Високий рівень прокрастинації – 51–75 балів
Дуже високий рівень прокрастинації – 76–100 балів

Більш високий сумарний бал свідчить про більшу схильність особистості до прокрастинації. Високий або дуже високий рівень прокрастинації може вказувати на потребу у психологічній допомозі та розвитку навичок саморегуляції й тайм-менеджменту.

Додаток В

Шкала прокрастинації Б. Такмана
(в адаптації Т. Крюкової)

Інструкція для учасників дослідження. Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтеся з твердженням – обведіть «1», якщо Ви ставитеся нейтрально або Вам важко визначитися – обведіть «3», якщо Ви повністю погоджуєтеся – обведіть «5». Будь ласка, відповідайте чесно та щиро.

Твердження шкали прокрастинації Б. Такмана

1	Я відкладаю завершення справ без вагомої причини, навіть коли це дуже важливо.					
2	Я відкладаю на більш пізній термін початок будь-яких справ, які мені не подобаються.					
3	Якщо є визначений термін, до якого потрібно щось зробити, я чекаю до останньої хвилини.					
4	Я відкладаю прийняття важливих рішень.					
5	Я завжди відкладаю на майбутнє вдосконалення ділових навичок.					
6	Я вмію знаходити виправдання для «байдикування».					
7	Я присвячую необхідний час навіть нудним заняттям, таким як навчання.					
8	Я марную час даремно.					
9	Зараз я безглуздо витрачаю час, але нічого не можу з цим вдіяти.					
10	Якщо робота дуже важка, я впевнений(а), що можу відкласти її на потім.					
11	Я обіцяю собі: якщо закінчу справу, то маю право розслабитися.					

12	Якщо я планую що-небудь, то завжди дотримуюся плану.					
13	Навіть коли я ненавиджу себе за те, що ще не розпочав(ла) діяти, це не допомагає мені.					
14	Я завжди закінчую важливі справи заздалегідь, з запасом часу.					
15	Я залишаюся байдужим(ою), навіть якщо знаю, як важливо розпочати цю роботу.					
16	Відкласти щось на завтра – це не вирішення проблеми.					

Обробка та інтерпретація результатів

Розподіл тверджень

Тип тверджень	Номери тверджень
Прямі твердження	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 15
Обернені твердження	7, 12, 14, 16

Система нарахування балів

Варіант відповіді	Пряме твердження	Обернене твердження
Повністю не згоден	1 бал	5 балів
Не згоден	2 бали	4 бали
Важко визначитися	3 бали	3 бали
Згоден	4 бали	2 бали
Повністю згоден	5 балів	1 бал

Інтерпретація рівня прокрастинації:

- 55–64 бали – висока схильність до прокрастинації;
- 48–54 бали – середня схильність до прокрастинації;
- 35–47 балів – низька схильність до прокрастинації.