

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ	8
1.1. Історія вивчення феномену прокрастинації	8
1.2. Причини виникнення прокрастинації.....	10
1.3. Психологічна характеристика поняття прокрастинація.....	15
1.4. Наслідки прокрастинації	19
Висновок до розділу І.....	21
РОЗДІЛ ІІ. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПРОФЕСІЙ	23
2.1.Характеристика методик дослідження впливу прокрастинації у представників різних професій.....	23
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	28
Висновок до розділу ІІ.....	45
РОЗДІЛ ІІІ. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПСИХОКОРЕКЦІЇ ПРОКРАСТИНАЦІЇ	47
3.1 Організаційно-методичні основи проведення тренінгу	47
Висновок до розділу ІІІ.....	51
РОЗДІЛ ІV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	53
4.1 Психологічні аспекти підвищення рівня безпеки праці.....	53
4.2. Надання психологічної допомоги під час НС.....	57
Висновок до розділу ІV.....	59
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасне розуміння прокрастинації розглядає її як складну проблему з кількома причинами та наслідками. Прокрастинація – це не просто лінь чи відсутність дисципліни. Це результат взаємодії багатьох факторів, включаючи страх невдачі, низьку самооцінку, перфекціонізм, імпульсивність, схильність до ризику та нетерплячість. Фактори навколишнього середовища: відсутність структури або контролю, наявність відволікаючих факторів тощо. Фактори особистості: вік, стать, темперамент, цінності тощо [41].

Термін «Прокрастинація» має латинське коріння. Воно походить від дієслова «procrastinare», яке є комбінацією «pro-» (вперед) і «crastinus» (належить до завтрашнього дня). По суті, це означає «відкласти це на завтра».

Спочатку цей термін не був таким негативним, як сьогодні, та використовувалося в більш нейтральній манері і означав просто відкладення. З часом його значення змінилося й стало асоціюватися з лінню, униканням і нездатністю ефективно керувати часом [21].

Стародавні мислителі не мали справ з концепцією прокрастинації, як ми розглядаємо її сьогодні. Однак її обговорення та філософське дослідження людської поведінки, самоконтролю, управління часом і конфлікту між короткостроковими бажаннями та довгостроковими цілями мали відношення до ширшого розуміння прокрастинації. Аристотель досліджував явище, коли люди знають, що найкраще для них самих, але діють всупереч цьому через брак самодисципліни. Це поняття тісно пов'язане з прокрастинацією, коли люди відкладають завдання, незважаючи на усвідомлення негативних наслідків[6].

У своїх діалогах Платон часто обговорював людську боротьбу між розумом і бажанням. Цей конфлікт відображає внутрішню боротьбу багатьох людей між негайним задоволенням (уникнення завдання) і довгостроковою вигодою (виконання завдання) [3].

Психологи та дослідники починають розглядати прокрастинацію як поведінкову проблему, яка впливає на продуктивність, психічне здоров'я та особистий розвиток, у середині 20 століття. Оскільки суспільство зосереджується на продуктивності та плануванні часу, негативним аспектам прокрастинації приділяється більше уваги. Ця зміна поглядів призвела до різноманітних досліджень, книг для самопомоги та стратегій, спрямованих на розуміння та боротьбу з прокрастинацією (В. М. Лугова, Л. М. Карамушка, Ю. Ж. Шайгородський, Д. Феррарі, П. Стіл, Т. А. Пічл, А. Дакворт, І. Л. Моначин, Т. В. Попик, В. В. Вишньовський)

Мета дослідження – виявлення особливостей прокрастинації у представників різних професій.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових теорій проблеми прокрастинації у представників різних професій.
2. Сформувати психодіагностичний комплекс.
3. Визначити рівень прокрастинації у представників різних професій.
4. Порівняти рівень прокрастинації у представників різних професій.
5. Надати методичні рекомендації для психокорекції прокрастинації.

Об'єкт дослідження – прокрастинація, як психологічний феномен.

Предмет дослідження – особливості проявів прокрастинації у представників різних професій.

Методи дослідження: Для вирішення поставлених завдань ми використовували наступні методи: аналіз, синтез, узагальнення, спостереження, бесіда, анкетування, опитування. Методики: «Шкала прокрастинації» Б.В. Такмана (Tuckman Procrastination Scale), Загальна шкала прокрастинації К.Лея (General Procrastination Scale, GPS), «Тести незакінчених речень» К.Г. Юнга.

Експериментальна база – обсяг вибірки 30 осіб різних професій, віком від 25 до 45 років, з них 12 осіб чоловічої статі та 18 осіб жіночої статі.

Теоретична та методологічна основа дослідження ґрунтується на наукових теоріях в галузі прокрастинації Тімоті А. Пічила [33]; теорії тимчасової мотивації, яка дає розуміння факторів, що впливають на прокрастинацію, включаючи роль очікування, цінності, імпульсивності та затримки часу Пірса Стіла; дослідженнях багатовимірної природи прокрастинації та її вплив на різні аспекти життя, включаючи професійні сфери Джозефа Феррарі, інших [15].

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому що:

Отримано контекстуальне розуміння, як прокрастинація унікально проявляється в різних професіях; розкритті специфічних для різних професій тригерів або стресорів, що сприяють прокрастинації; визначенні механізмів подолання або втручання, адаптованих до цих контекстів. Це розуміння має цінні практичні наслідки для працівників різних сфер діяльності.

Теоретична значущість: аналіз результатів дослідження дозволив зробити висновки щодо сприяння вдосконаленню існуючих теоретичних основ, які пояснюють особливості прокрастинації, характерні для різних професій; може сприяти розвитку теорій психології праці; вдосконалення моделей і розширення нашого розуміння того, як прокрастинація діє в складній структурі різних робочих середовищ.

Практичне значення розуміння, отримане під час вивчення прокрастинації в представників різних професіях, сприятиме до розробки більш ефективних стратегій управління часом, адаптованих до різних умов роботи. Це може включати впровадження інструментів, методів або програмного забезпечення, які допомагають людям ефективно керувати завданнями та термінами.

Апробація. Результати дослідження апробовано шляхом публікації тез в матеріалах міжнародної студентської наукової конференції [8].

Структура роботи Магістерська робота складається з вступу, чотирьох розділів, висновків до розділів, списку використаних джерел, що складається

з 49 найменувань та 4 додатків. Загальний обсяг роботи 85 сторінок. Основна частина - 65 сторінки.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ

1.1. Історія вивчення феномену прокрастинації

Термін "прокрастинація" (англ. procrastination) походить від латинського слова *procrastinatio*, яке означає "відкладати на потім". Термін вперше був використаний у 16 столітті англійським письменником Джоном Флемінгом у його п'єсі "Амфітріон"[6:35].

У 19 столітті термін "прокрастинація" почали використовувати в психології для позначення схильності людини відкладати виконання завдань, незважаючи на негативні наслідки цього відкладання [21].

У 20 столітті дослідження прокрастинації стали більш активними. У 1929 році американський психолог Франц Алексіс Форер ввів термін "прокрастинація" в науковий оборот. Він визначив прокрастинацію як "хворобу сьогодення" [17].

У 1948 році американський психолог Вільям Г. Олдхем розробив шкалу для вимірювання прокрастинації [31].

У науковий обіг термін «прокрастинація» введено у 1977 році П. Рінгенбахом у книзі «Прокрастинація в житті людини». У цьому ж році була опублікована книга А. Елліса та В. Кнауца (Ellis, Knaus, 1977) «Подолання прокрастинації», в основу якої були покладені клінічні спостереження. Потім з'явилася науково-популярна книга Дж. Бурка і Л. Юен (Burka, Yuen, 1983) «Прокрастинація: що це таке і як з нею боротися». І знову в основу цієї книги була покладена велика консультативна практика її авторів. Нарешті, в середині 1980-х років почав здійснюватися науково-академічний аналіз феномену прокрастинації (Solomon, 1984; Lay, 1986; Rothblum, Solomon, 1986). Були розроблені опитувальники для вивчення прокрастинації (Aitken, 1982; Lay, 1986; McCown et al., 1987; Tuckman, 1991)

У 1980-х роках вивчення прокрастинації було особливим з кількох причин. Дослідження, проведені в цих роках, заклали основу для подальших досліджень. Саме в цей період було проведено більш глибоке вивчення прокрастинації, ніж будь-коли раніше, що допомогло краще зрозуміти причини та наслідки прокрастинації. Також було розроблено кілька теоретичних моделей прокрастинації, які допомогли пояснити, як різні фактори взаємодіють між собою, приводячи до прокрастинації. У цей час було опубліковано кілька книг про прокрастинацію, які розширили обізнаність про це явище [13;35].

У 1990-х роках вивчення прокрастинації продовжилося на основі теорій та моделей, розроблених у 1980-х роках. Однією з важливих тем досліджень стало вивчення особистісних факторів, пов'язаних з прокрастинацією. Вчені виявили, що люди, які відкладають завдання, часто мають такі риси особистості, як тривожність, низька самооцінка та перфекціонізм. Іншою важливою темою досліджень стало вивчення соціальних факторів, пов'язаних з прокрастинацією. Вчені виявили, що тиск з боку інших, а також відсутність підтримки можуть сприяти прокрастинації [14;31].

Однією з важливих тем досліджень в 2000-х роках було вивчення когнітивних факторів, пов'язаних з прокрастинацією. Вчені виявили, що люди, які відкладають завдання, часто мають такі когнітивні помилки, як:

- Переоцінка складності завдання
- Підвищена чутливість до відхилення
- Аналіз паралельних можливостей [40].

Найсучасніші праці по вивченню прокрастинації зосереджуються на дослідженні нейробіологічних основ прокрастинації та таких фактори, як нейротрансмітери, мозкові структури та генетика, що можуть впливати на схильність до прокрастинації [26].

Вчені спрямовані на розробку нових методів лікування прокрастинації, які включають психотерапію, фармакотерапію та когнітивно-поведінкову терапію [10].

Дослідники вивчають, як прокрастинація може впливати на академічну успішність, професійне життя, особисті стосунки та загальне психічне здоров'я[14].

1.2. Причини виникнення прокрастинації

В епоху швидкого темпу життя вимоги до можливостей сучасних працівників зростають. Конкурентоспроможність стала важливим фактором у наші дні. Наш час характеризується соціальними трансформаціями, які визначають новітні соціально-економічні умови будь-якої професійної діяльності, особливої важливості набувають саме внутрішні, психологічні ресурси сучасної особистості. Власне стійкість, стабільність а, головне, якість професійної діяльності забезпечується особливостями особистісної готовності професіонала [7].

Швидкість прийняття рішень, швидкість мислення та висока мобільність забезпечують хороші умови праці. Тим не менш, протилежний стан пов'язаний з повільним мисленням, повільним прийняттям рішень і вирішенням проблем. Отже, ми маємо справу з прокрастинацією.

І чим швидший ритм життя, тим більше фіксується випадків прокрастинації.

Можемо її побачити і в учнів, і в студентів, і в працівників. В останні роки з'явилося чимало публікацій присвячених цьому феномену, проте часто вони мають описовий характер і містять мало емпіричних досліджень.

Прокрастинація – це відкладення справ на майбутнє (особливо завдань важливих, складних, тяжких чи неприємних).

Аналіз сучасної психологічної літератури показує, що актуальність і суспільне значення цього явища стрімко зростає. Дослідження прокрастинації на психологічному рівні представлені досягненнями вітчизняних і зарубіжних вчених.

Ю. Шайгородський описав феномен політичної прокрастинації, В. Дуб, К. Дубініна досліджували академічну прокрастинацію студентів, Д. Євдокимова та В. Качарова розглядають прокрастинацію як фактор суб'єктивного сприйняття часу, В. Лугова, Г. Чуйко, М. Комісарик вивчали причини, наслідки та шляхи подолання прокрастинації, О. Журавльов та О. Журавльова описали нейропсихологічні механізми розвитку прокрастинації, М. Дворник вказує на зв'язок прокрастинації зі спрямованістю особистісного майбутнього, Т. Колтунович та О. Поліщук розробили динамічну модель прокрастинації, О. Камінська досліджувала психологічні особливості здобувачів вищої освіти завдяки встановленню взаємозв'язку між рівнем прокрастинації та домінантними копінг-стратегіями студентів [5].

Прокрастинація – це схильність постійно відкладати важливі та термінові справи, що призводить до життєвих проблем і негативних психологічних станів. На відміну від звичайного ледаря, прокрастинатор завжди чимось зайнятий. У результаті дослідження Ферлій В. К. виявлено, що серед студентів присутній феномен прокрастинації. 84+2% студентів відкладають справи «до останнього» [11].

Психологи та соціологи мають дуже різні погляди на причини прокрастинації.

Т. Вайда [1] перелічує такі причини прокрастинації: лінь як недостатньо сформоване працелюбство; слабкість характеру; недостатня готовність; затягування через присутність страху; відсутність радості від роботи; ситуативне перевантаження роботою; втома.

У свою чергу на погляд Т. Колтунович та О. Поліщук, причиною прокрастинації є уникнення дискомфорту та прагнення до задоволення «тут і тепер». Усі детермінанти прокрастинації вони звели до двох груп: перманентні (стабільні в часі та мало піддаються зміні) та ситуативні (виникають випадково та розвиваються, під впливом ситуації, що склалася). Своєю чергою вони можуть бути: психофізіологічними (темперамент,

нейротизм тощо), емоційними (тривожність, емоційне вигорання, страх тощо), мотиваційними (відсутність мотивації, ситуативна мотивація тощо), поведінковими (відсутність самодисципліни та ін.), ресурсними (низька компетентність, стан здоров'я і ін.); часовими (розмиті терміни виконання, дефіцит часу тощо) [2].

Т. Мотрук і Д. Стеценко [4] вважають причинами прокрастинації: перфекціонізм, страх неуспіху; страх успіху як додаткових обов'язків, які можуть виникнути у разі успішного виконання завдання; тривожність (особистісна і ситуативна); невміння планувати (погана орієнтація у часі, не визначення пріоритетності справ).

Так, у 1980-х роках було розроблено кілька теорій прокрастинації, які намагаються пояснити причини та наслідки цього явища.

Однією з найпопулярніших теорій є теорія мотивації, яку розробив американський психолог Філіп Лоулер [23]. У своїй теорії Лоулер стверджує, що прокрастинація є наслідком низької мотивації до виконання завдань. Люди, які прокрастинують, часто не бачать сенсу в тому, що вони роблять, або не вірять у свої можливості виконати завдання успішно. Він виділяє два типи мотивації:

-внутрішня мотивація - це мотивація, яка виникає зсередини людини. Вона пов'язана з такими факторами, як інтерес до завдання, задоволення від виконання завдання та почуття власної компетентності.

-зовнішня мотивація - це мотивація, яка виникає ззовні. Вона пов'язана з такими факторами, як винагорода, покарання та соціальний тиск.

Лоулер стверджує, що прокрастинація частіше виникає в умовах зовнішньої мотивації. Це пов'язано з тим, що зовнішня мотивація часто є менш ефективною, ніж внутрішня мотивація. Люди, які мотивовані ззовні, часто не відчувають ентузіазму до виконання завдань і не вірять у свої можливості їх виконати.

Інша теорія, яка намагається пояснити причини прокрастинації, це теорія самоконтролю. Ця теорія стверджує, що прокрастинація є наслідком

нездатності людини контролювати свої дії. Люди, які прокрастинують, часто мають проблеми з концентрацією уваги, прийняттям рішень та самомотивацією.

Ще одна теорія, яка намагається пояснити причини прокрастинації, це теорія самооцінки, яку розробили американські психологи Абрахам Маслоу та Карл Роджерс [28;34]. Ця теорія стверджує, що прокрастинація є наслідком низької самооцінки. Люди, які прокрастинують, часто мають негативне ставлення до себе та своїх здібностей.

Найпоширеніші причин прокрастинації, які можна пояснити теорією самооцінки:

- фобія успіху. Люди з низькою самооцінкою можуть боятися досягти успіху, тому що вони думають, що це поставить їх у незручну ситуацію. Вони можуть боятися, що інші люди будуть очікувати від них більше, ніж вони можуть дати.

- страх невдачі. Люди з низькою самооцінкою можуть боятися невдачі, тому що вони думають, що це призведе до того, що вони відчують себе ще гірше. Вони можуть боятися, що інші люди будуть їх засуджувати або що вони самі будуть розчаровані в собі.

- захист від фрустрації. Люди з низькою самооцінкою можуть відкладати завдання, тому що вони бояться, що не зможуть їх виконати. Вони можуть думати, що краще не починати завдання взагалі, ніж зіткнутися з розчаруванням від невдачі.

Крім того, існують теорії, які намагаються пояснити причини прокрастинації з точки зору особистісних рис. Пітер Галіан [19], американський психолог, який вивчає прокрастинацію з 1970-х років стверджує, що прокрастинація є складним феноменом, в своїй книзі "Прокрастинація: Теорія, дослідження та лікування", він описує прокрастинацію як складний феномен, який може бути викликаний кількома факторами, включаючи особистісні риси.

Людвіг Вайнерт [48], німецький психолог, який розробив модель прокрастинації, яка включає особистісні риси, такі як низька самооцінка, страх невдачі та перфекціонізм.

Низька самооцінка: Люди з низькою самооцінкою можуть зволікати через брак впевненості та можуть поставити під сумнів свою здатність успішно виконувати завдання.

Страх перед невдачею: Страх перед невдачею або помилками може значно сприяти тенденції до прокрастинації. Цей страх може паралізувати людей і змусити їх відкладати виконання завдань, щоб уникнути можливості невдачі.

Перфекціонізм: Модель Вейнерта показує, як перфекціоністські тенденції, коли люди мають надмірно високі стандарти та бояться робити помилки, можуть призвести до прокрастинації. Страх недотримання цих високих стандартів може затримати виконання завдання.

Модель Вейнерта узгоджується з думкою, що прокрастинація — це не просто проблема управління часом, а те що часто корениться в глибших психологічних факторах та показує, як індивідуальні особливості та емоційний стан сприяють прокрастинації [48].

Джон Тейлор [45], американський психолог, який вивчає прокрастинацію в контексті мотивації. Тейлор стверджує, що прокрастинація може бути пов'язана з низьким рівнем самодетермінації, тобто з відчуттям того, що люди не мають контролю над своїм життям.

Він стверджує, що прокрастинація може бути викликана такими факторами, як:

- недостатня мотивація: Прокрастинація може бути наслідком того, що людина не відчуває достатньої мотивації до виконання завдання. Це може бути пов'язано з тим, що завдання є складним, нецікавим або неважливим для людини.

- недостатні навички: Прокрастинація може бути наслідком того, що людина не має необхідних навичок для виконання завдання. Це може

призвести до того, що людина відчуватиме страх перед завданням і відкладатиме його.

- недостатня самодисципліна: Прокрастинація може бути наслідком того, що людина не має достатньої самодисципліни для виконання завдання. Це може бути пов'язано з тим, що людина має інші пріоритети або що вона не вміє ефективно розподіляти свій час.

1.3. Психологічна характеристика поняття прокрастинація

Прокрастинація, яку часто називають тихим крадієм продуктивності, є поведінковою тенденцією, глибоко вкоріненою в людському досвіді. У сфері психології це явище привернуло значну увагу, що змусило дослідників заглибитися в його складні шари, щоб зрозуміти, чому люди відкладають завдання, незважаючи на те, що знають потенційні наслідки.

Психологічна характеристика прокрастинації включає в себе такі аспекти:

Когнітивна сфера. Прокрастинація часто пов'язана з негативними думками та переконанням про себе. У дослідженні, проведеному К. Вілсон у 2002 році, було показано, що люди, які мають негативні когнітивні стилі, такі як песимізм і переконання про невдачу, більш схильні до прокрастинації[49].

Когнітивні функції охоплюють різноманітний набір психічних процесів, необхідних для пізнання та поведінки людини. В основі цих функцій лежить увага — здатність людини зосереджуватися на конкретних подразниках, відфільтровуючи відволікаючі фактори. Постійна увага зберігає фокус протягом тривалого часу, тоді як вибіркова увага зосереджується на актуальній інформації серед конкуруючих вхідних даних. Розподіл уваги полегшує багатозадачність, дозволяючи людям керувати декількома завданнями одночасно.

Пам'ять, ще одна життєво важлива когнітивна функція, складається з короткочасної пам'яті для негайного збереження інформації та довготривалої

пам'яті для зберігання досвіду та знань протягом тривалого часу. Робоча пам'ять діє як розумовий робочий простір, зберігаючи та маніпулюючи інформацією, важливою для поточних завдань. Виконавчі функції керують когнітивними процесами вищого порядку, керуючи цілеспрямованою поведінкою. Планування передбачає створення стратегій для досягнення цілей, тоді як організація систематично структурує думки та завдання. Вирішення проблем дозволяє людям аналізувати проблеми та генерувати рішення, вимагаючи гальмування, щоб придушити нерелевантну інформацію чи імпульси. Гнучкість дозволяє адаптуватися в мінливих обставинах.

Сприйняття, включаючи сенсорне та просторове сприйняття, інтерпретує сенсорний вхід і просторові відносини, тоді як розпізнавання образів допомагає ідентифікувати та розуміти повторювані структури в інформації.

Мова, складна когнітивна функція, включає сприйнятливую мову для розуміння усної чи письмової комунікації та експресивну мову для ефективною передачі думок. Розуміння переплітається з мовою, дозволяючи людям інтерпретувати та витягувати сенс із спілкування. Ці когнітивні функції безперебійно взаємодіють, сприяючи навчанню, ухваленню рішень, вирішенню проблем і адаптивній поведінці, формуючи те, як люди сприймають, обробляють і орієнтуються в навколишньому світі. Порушення когнітивних функцій людини можуть призводити до зниження мотивації та прокрастинації різними способами [25].

Порушення когнітивних функцій людини можуть призводити до зниження мотивації та прокрастинації різними способами. Це може проявлятися: порушення уваги ускладнює концентрацію на завданнях; порушення пам'яті ускладнює запам'ятовування інформації; порушення мислення ускладнює розуміння складних завдань, у поєднанні чи окремо ці фактори можуть призвести до відчуття безпорадності та зниження мотивації до їх виконання [43].

Емоційна сфера. Прокрастинація може викликати такі емоції, як тривога, депресія, вина та почуття провини. В свою чергу саме емоційна сфера в може стати підґрунтям для виникнення, або поглиблення явища прокрастинації.

Негативні емоції, такі як тривога, страх або смуток, знижують рівень мотивації до виконання завдань, що призводить до відкладення їх втілення, оскільки вони здаються більш складними або важкими. Позитивні емоції, такі як радість або задоволення, можуть відволікати від завдань, щоб зайнятися чимось більш приємним [41].

Деякі риси особистості тісно переплітаються з прокрастинацією. Особливо такі, як імпульсивність, перфекціонізм, низька сумлінність і високий невротизм, часто асоціюються з більшою схильністю до прокрастинації. Особистісні характеристики, породжені різними психологічними моделями, формують поведінкові тенденції індивідів. Невротизм, що характеризується підвищеною емоційною реактивністю, тривогою та сприйнятливістю до стресу, є переконливою ареною для дослідження його впливу на мотивацію, її рівень, та прокрастинацію, як наслідок. Невротизм, основний вимір п'ятифакторної моделі особистості, охоплює спектр емоційної вразливості, включаючи тривогу, примхливість і почуття неадекватності. Особи з високим рівнем невротизму часто виявляють тенденції до негативної афективності та емоційної нестабільності [20].

Дослідження показують, що люди з високим рівнем емоційної нестабільності більш схильні до зниження вмотивованості та виникнення прокрастинації. Емоційна нестабільність в свою чергу може призвести до почуття тривоги та стресу, до песимістичного світогляду та до уникнення ризиків, що може ускладнити зосередження уваги на завданні та рівні мотивації. Постійні коливання настрою призводять до зниження рівня відповідальності, ускладнюючи чітку зосередженість на довгострокових цілях. Емоційна нестабільність пов'язана з підвищеним рівнем стресу та

тривоги. Стикаючись із завданнями, емоційно нестабільні люди можуть відчувати непропорційний стрес, сприймаючи завдання як більш складні чи загрозливі, ніж вони є об'єктивно. Цей підвищений стрес може ще більше знизити мотивацію, що призведе до уникнення завдань, щоб полегшити миттєвий дискомфорт. Люсія Мартінчекова та Роберт Д. Енрайт виявили в своєму дослідженні зв'язок між самопрощенням і прокрастинацією опосередковувався наявністю вищих позитивних емоцій. Порівняли зв'язок між емоційними компонентами самопрощення – схильністю до сорому та схильністю до провини – з прокрастинацією. Кореляційний аналіз показав позитивний зв'язок між прокрастинацією та схильністю до сорому, але не виявив зв'язку між прокрастинацією та схильністю до почуття провини. Крім того, зв'язок між схильністю до сорому та прокрастинацією був повністю опосередкований наявністю негативних емоцій. Загалом, дійшли до висновку, що особа, яка прощає собі прокрастинацію, може бути більш мотивованою взяти на себе відповідальність, менш мотивованою уникати такої поведінки в майбутньому і, отже, менше зволікати. Чим можна підкреслити потенційні переваги самопрощення для збільшення позитивних емоцій і, таким чином, для зменшення прокрастинації [27; 14].

Біхевіоральна сфера. Річардсон (2003) стверджує, що прокрастинація є формою поведінки, яка може бути навчена або набута, він визначає такі біхевіоральні факторів, що породжують прокрастинацію, як уникнення неприємних завдань, сподівання на винагороду, нестача самоконтролю [35].

Біхевіоральна сфера - це сфера поведінки людини, яка включає в себе всі її дії, реакції, рухи, а також емоції, думки та почуття, які супроводжують ці дії і формується на основі генетики визначаючи деякі базові характеристики людини, такі як темперамент, розумові здібності та фізичні особливості; середовища що оточує людину, включаючи сім'ю, друзів, школу, роботу, культуру та суспільство [13].

В епоху технологій, де багато відволікаючих факторів, ландшафт прокрастинації змінився. Соціальні медіа, постійний зв'язок і привабливість

миттєвого задоволення створюють нові виклики, змінюючи динаміку прокрастинації та її психологічну основу. Соціальні медіа є одним з найбільших джерел відволікання в сучасному світі. Вони пропонують постійну дозу новин, інформації, спілкування та розваг, які можуть бути дуже привабливими для людей, які схильні до прокрастинації. Соціальні медіа можуть зробити складним зосередитися на завданні, оскільки вони постійно надсилають сповіщення та заохочують користувачів перевіряти їх. Крім того, соціальні медіа можуть викликати такі негативні емоції, як тривога, депресія та відчуття самотності, які також можуть сприяти прокрастинації [30].

Постійний зв'язок також може бути фактором, що сприяє прокрастинації. Люди, які постійно перебувають на зв'язку зі своїми смартфонами, комп'ютерами та іншими електронними пристроями, можуть мати труднощі з розривом зв'язку з цифровим світом і зосередженням на завданні. Крім того, постійний зв'язок може призвести до відчуття перевантаження та виснаження, що також може сприяти прокрастинації. Люди, які схильні до прокрастинації, часто шукають миттєве задоволення, а технології пропонують безліч способів його отримати. Наприклад, люди можуть витратити час на соціальні медіа, перегляд відео або ігри, щоб отримати миттєве задоволення [32].

1.4. Наслідки прокрастинації

Наслідки прокрастинації можуть бути різними. У короткостроковій перспективі прокрастинація може призвести до таких наслідків, як стрес, тривога, депресія та зниження продуктивності. У довгостроковій перспективі це явище може призвести до невдач в навчанні або роботі, погіршенні стосунків та зниженні самооцінки.

Психічне здоров'я несе вагу наслідків прокрастинації. Занепокоєння, звичний супутник прокрастинаторів, виникає через наближення дедлайнів і незавершених справ. Цей хронічний стрес назріває, потенційно

завершившись симптомами депресії, які підживлюються почуттям провини та почуттям нереалізованості через повторні затримки [29].

Самоефективність, основа особистої компетентності, руйнується під вагою прокрастинації. Впевненість падає, що підриває віру в свої здібності, тоді як уявлення про себе спотворюється під впливом постійних звичок прокрастинації. В академічному середовищі наслідки очевидні. Прокрастинація часто призводить до поганої успішності, що проявляється через низькі оцінки та невиконані завдання. Ця закономірність поширюється на професійну сферу, де продуктивність падає, задоволення від роботи зменшується, а просування по службі зупиняється [38;36].

Проблема психологічної готовності особистості до діяльності—одна з найважливіших у контексті її професійного становлення. Відмінності у визначенні поняття психологічної готовності, дають підстави говорити про суперечливість існуючих поглядів, а звідси і про неузгодженість процедур перенесення цього поняття в експериментальну площину [5].

Домінуючим мотивом вибору професії є висока можливість отримувати велику зарплату – 95%, друге місце – прохання батьків, 68,8%, третє місце – близько до місця проживання, 60%. Важливим аспектом професійного самовизначення є глибина і усвідомленість мотивів вибору професії [12].

Хвилі прокрастинації виходять за межі людини. Міжособистісні стосунки, колись міцні, напружуються під вагою невиконаних зобов'язань. Довіра руйнується, оскільки прокрастинація призводить до невиконання обіцянок, породжуючи сумніви та напругу у стосунках. Також може виникнути соціальна ізоляція, яка є наслідком уникнення прив'язаностей або через почуття провини чи сорому, пов'язані з прокрастинацією [42].

Висновок до розділу I.

Від стародавніх мислителів до сучасних вчених дослідження прокрастинації розвивалися, проливаючи світло на її причини та наслідки. Прокрастинація - це відкладення виконання завдань, навіть якщо це завдає шкоди особистому або професійному життю людини. Вона може бути викликана різними факторами, включаючи психологічні, поведінкові та особистісні. Психологічні нюанси, які охоплюють прокрастинацію, розкривають багатогранну структуру. Тривога, стрес і ослаблене почуття власної ефективності складають суть його психологічних характеристик, кидаючи тінь на різні сфери життя. Поведінкові фактори включають погане управління часом, стрес та проблеми з концентрацією. Особистісні фактори включають низьку самодисципліну та схильність до оптимізації. Відгалуження прокрастинації поширюють свої гілки на багато сфер. Психічне здоров'я несе головний тягар, охоплюючи підвищену тривожність, симптоми депресії та погіршення самооцінки. Навчальні чи професійні ландшафти зазнають впливу у вигляді низької успішності, зниження продуктивності та напружені стосунки.

Надмірне використання гаджетів і соціальних мереж може відволікати увагу від важливих завдань і сприяти відкладенню їх виконання. Нездоровий спосіб життя, недостатній сон, погане харчування та відсутність фізичної активності можуть призвести до зниження енергії та продуктивності, що може сприяти прокрастинації.

Прокрастинація може мати негативні наслідки для особистого та професійного життя людини, такі як погіршення продуктивності, зниження самооцінки та збільшення стресу. Прокрастинація може призвести до того, що працівники будуть витратити більше часу на виконання завдань, ніж це необхідно, також до зниження їхньої концентрації та продуктивності, що може призвести до того, що вони не встигатимуть впоратися зі всіма завданнями, які їм доручено, або що вони будуть робити їх нижчої якості. Дослідження прокрастинації пропонує мозаїчне уявлення - від історичних споглядань до сучасного розуміння - підкреслюючи нагальну потребу

втручання та глибокого дослідження. Розгадування складнощів, пов'язаних із його причинами, психологічними вимірами та далекосяжними наслідками, пояснює необхідність індивідуальних втручань і профілактичних стратегій. Щоб подолати прокрастинацію, необхідно зрозуміти її причини та розробити стратегії для їх подолання.

РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У ПРЕДСТАВНИКІВ РІЗНИХ ПРОФЕСІЙ

2.1. Характеристика методик дослідження впливу прокрастинації у представників різних професій

Для дослідження рівня прокрастинації в осіб з різними професіями було використано методику «Шкала прокрастинації» Б.В.Такмана (Tuckman Procrastination Scale) [44]. (Додаток А).

Прокрастинація охоплює спектр поведінки та тенденцій, які характеризуються затримкою або відкладенням завдань, незважаючи на знання того, що така затримка може призвести до негативних наслідків. Він проявляється через різні ознаки, типи та форми, охоплюючи низку поведінки та основних мотивацій.

Прокрастинацію можна класифікувати за різними критеріями, наприклад, за мотивацією, типом завдання, часом відкладання.

За мотивацією прокрастинація може бути:

- однакове відкладання: людина відкладає всі завдання, незалежно від їхньої важливості або терміновості.

- вибіркоче відкладання: людина відкладає лише певні завдання, наприклад, складні, нецікаві або небезпечні [46].

За типом завдання прокрастинація може бути:

Прокрастинація в навчанні: людина відкладає виконання навчальних завдань, наприклад, підготовку до іспитів, написання курсових робіт або дипломних робіт.

Прокрастинація в роботі: людина відкладає виконання робочих завдань, наприклад, підготовку звітів, презентацій або виконання проектів.

Прокрастинація в особистому житті: людина відкладає виконання особистих завдань, наприклад, прибирання вдома, спорт або зустрічі з друзями [16].

За часом відкладання прокрастинація може бути:

Різке відкладання: людина відкладає завдання до останнього моменту.

Поступове відкладання: людина відкладає завдання, поступово відтягуючи час його виконання [47].

Шкала прокрастинації Б.В.Такмана (Tuckman Procrastination Scale) - це психодіагностичний інструмент, який використовується для оцінки ступеня прокрастинації у людей. Шкала розроблена американським психологом Б.В.Такманом у 1983 році

Оцінка загального рівня прокрастинації: 0-10 балів - низький рівень прокрастинації; 11-20 балів - середній рівень прокрастинації; 21-30 балів - високий рівень прокрастинації.

Відповідно до обраної методики буде визначено який рівень прокрастинації у людей з різними професіями.

Розрізняють такі рівні прокрастинації: низький, середній та високий.

Низький рівень, або так звана “Нешкідлива прокрастинація” - це коли людина відкладає виконання завдання, але в кінцевому рахунку виконає його вчасно і ефективно, пов’язана з такими чинниками: недостатня мотивація, не раціональне планування, недостатня організація.

Середній рівень, або “Шкідлива прокрастинація” - людина відкладає виконання завдання, але в кінцевому рахунку виконає його, але з порушенням термінів або якості. До його наслідків належать: зниження продуктивності, порушення відносин, проблеми в кар’єрі.

Високий рівень, або “Деструктивна прокрастинація” - людина відкладає виконання завдання до такої міри, що вона взагалі не може його виконати. Це може перейти в такі наслідки: фінансові проблеми, психологічні проблеми, фізичні проблеми, такі як головний біль або безсоння, через стрес і тривогу [39].

2. Загальна шкала прокрастинації К.Лея (General Procrastination Scale, GPS) [22] (Додаток Б).

Для контрольного визначення рівня прокрастинації у людей різних професій. Загальна шкала прокрастинації (GPS), розроблена К. Леєм, — це анкета для самооцінки, призначена для вимірювання схильності до прокрастинації в різних ситуаціях. Ця шкала має на меті оцінити загальні тенденції до прокрастинації, а не конкретні причини чи сфери для прокрастинації. GPS складається з елементів, які вимірюють типову поведінку і схильність людини до прокрастинації [22].

Основна різниця між Загальною шкалою прокрастинації К.Лея (GPS)

і шкалою Такмана полягає в тому, що GPS оцінює прокрастинацію як єдиний конструкт, а шкала Такмана поділяє прокрастинацію на три рівні: нешкідливу, шкідливу та деструктивну. GPS розглядає прокрастинацію як сукупність намірів, почуттів та поведінки, пов'язаних з відкладанням виконання завдань.

Шкала оцінює такі аспекти прокрастинації:

- наміри: чи людина має намір розпочати та завершити завдання.
- почуття: які емоції відчуває людина, коли відкладає завдання.
- поведінка: які поведінкові паттерни демонструє людина, коли відкладає завдання [22; 44].

Детальна оцінка результатів GPS:

Низький рівень прокрастинації: Люди з низьким рівнем прокрастинації рідко відкладають завдання. Вони мають сильний намір розпочати та завершити завдання, і вони зазвичай відчувають позитивні емоції, коли думають про виконання завдань. Вони також, як правило, починають працювати над завданнями вчасно.

Середній рівень прокрастинації: Люди зі середнім рівнем прокрастинації іноді відкладають завдання, але це не є для них серйозною проблемою. Вони можуть мати труднощі з початком роботи над завданнями, але вони, як правило, можуть подолати ці труднощі. Вони також можуть відчувати

негативні емоції, коли думають про виконання завдань, але ці емоції не є надмірно сильними.

Високий рівень прокрастинації: Люди з високим рівнем прокрастинації часто відкладають завдання. Вони можуть мати проблеми з початком роботи над завданнями, і вони можуть відчувати сильну тривогу або занепокоєння, коли думають про виконання завдань. Вони також, як правило, відкладають завдання до останнього моменту, що може призводити до стресу та проблем.

Дуже високий рівень прокрастинації: Люди з дуже високим рівнем прокрастинації серйозно страждають від цієї проблеми. Вони можуть мати проблеми з будь-якими завданнями, навіть простими. Вони можуть відчувати сильну тривогу або занепокоєння, коли думають про виконання завдань, і вони можуть навіть уникати завдань повністю. Це може призводити до серйозних проблем у житті, таких як невдачі в школі чи роботі, фінансові проблеми або проблеми зі здоров'ям [22].

3. Проективна методика “Тест незакінчених речень” К.Г.Юнга [9] (Додаток В).

Автором проективної методики тест незакінчених речень є швейцарський психолог Карл Густав Юнг. Він розробив цей метод у 1920-х роках як спосіб вивчення несвідомих аспектів особистості. Вчений вважав, що люди проєктують свої несвідомі думки, почуття та переживання на зовнішні об'єкти або ситуації.

Тест незакінчених речень дає можливість людям проєктувати свої несвідомі думки та почуття на невизначені стимули, такі як незакінчені речення. Кількість речень, які використовуються в тесті Юнга, може бути різною. Найчастіше використовується список із 36 речень, але також можуть використовуватися списки з 20, 40 або навіть 60 речень. Речення в тесті Юнга повинні бути відкритими і непрямими, щоб дати людині можливість проєктувати свої несвідомі думки та почуття. Наприклад, речення "Я вважаю, що..." дає людині більше можливостей для проєктування, ніж речення "Я вважаю, що життя має сенс" [9].

Тест незакінчених речень складається з набору незакінчених речень, які людина повинна заповнити. Наприклад, людина може отримати таке речення: "Коли я думаю про себе, я ...". Відповіді людини на тест незакінчених речень можуть дати інформацію про її несвідомі думки, почуття та переживання. Наприклад, якщо людина пише про те, що вона відчуває себе невпевненою або негідною, це може свідчити про те, що вона має проблеми з самооцінкою [18].

Обмеження тесту: Тест незакінчених речень є проєктивним методом, і як такий він має ряд обмежень. По-перше, тест може бути суб'єктивним, і різні інтерпретатори можуть зробити різні висновки з одних і тих же відповідей. По-друге, тест може бути нечутливим до певних аспектів особистості людини. По-третє, тест може бути ненадійний, і його результати можуть змінюватися в залежності від ситуації [24].

Очікувані результати розділено на чотири основні способи прокрастинації:

1. Відкладання справ на останній момент. Це найпоширеніший спосіб прокрастинації. Людина відкладає виконання завдання до останнього моменту, коли воно стає терміновим і виконання його вимагає значних зусиль. Це може призвести до стресу, тривоги та зниження якості виконання завдання.
2. Відмова від складних завдань. Людина може відмовлятися від складних завдань, які вимагають зусиль і часу. Це може бути пов'язано з боязню невдачі, перфекціонізмом або просто небажанням докладати зусиль.
3. Занурення в неважливі справи. Людина може відкладати важливі справи, замість цього займаючись неважливими справами, такими як перегляд телевізора, відвідування соціальних мереж або проведення часу з друзями. Це може бути пов'язано з небажанням приймати рішення, страхом невдачі або просто відсутністю мотивації.
4. Перевантаження себе. Людина може взяти на себе занадто багато справ, які вона не може виконати вчасно. Це може бути пов'язано з бажанням догодити іншим, страхом відмовитися від зобов'язань або просто відсутністю навичок управління часом.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Для участі в експерименті було сформовано гомогенну за гендерним принципом вибірку щодо представників кожної професії, непов'язаних між собою осіб, з них: 20 осіб чоловіки та 20 осіб жінки, серед яких 8 працівників культури, 8 юристів, 8 лікарів, 8 працівників ІТ та працівниці сфери краси. Загальна кількість - 40 респондентів.

Результати діагностики Шкала прокрастинації Б.В.Такмана (Tuckman Procrastination Scale) подано у таблицях 2.1, 2.2.

Результати дослідження рівня прокрастинації у чоловіків, представників різних професій представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Рівень прокрастинації у чоловіків, представників різних професій

Рівень	Працівники культури		Юристи		Медики		Працівники ІТ		Працівники сфери краси	
	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%
Високий	3	75%	1	25%	0	0%	1	25%	2	50%
Середній	1	25%	2	50%	2	50%	2	50%	2	50%
Низький	0	0	1	25%	2	50%	1	25%	0	0%
Всього	4	100	4	100	4	100	4	100	4	100

Згідно отриманих результатів, з числа чоловіків працівників культури 75% мають високий рівень, 25% середній рівень, 0% низький рівень прокрастинації. У юристів чоловіків 25% високий рівень, 50% середній, 25%

низький рівні прокрастинації. Серед медичних працівників чоловічої статі високий рівень 0%, середній рівень 50%, низький рівень 50%. Та чоловіки, які працюють в сфері краси проявили 50% високий рівень прокрастинації, 50% середній рівень, та 0% низький рівень.

Отже високий рівень прокрастинації для чоловіків найхарактерніший для представників таких професій як працівники культури 75% та сфери краси 50%. В свою чергу для цих професій виражено середній рівень прокрастинації, для працівників культури 25% при 0 % низького рівня прокрастинації, для працівників сфери краси 50% середній рівень та 0% низький рівень.

Для юристів, медиків та працівників ІТ середній рівень прокрастинації 50%. Низький рівень прокрастинації у чоловіків, які працюють у ІТ сфері 50%. В свою чергу для медиків та юристів притаманно 25 % для низького рівня прокрастинації.

Рівень прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій відображено в діаграмі. (Рис. 2.1).

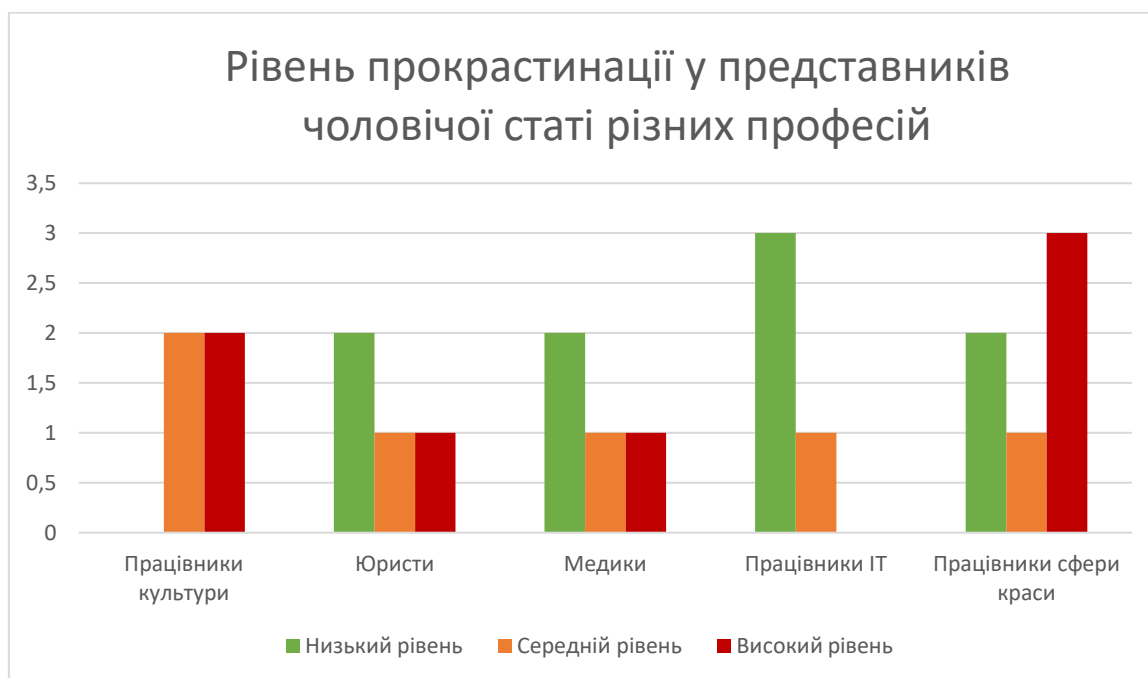


Рис.2.1. Аналіз рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій.

На даній діаграмі ми можемо побачити, що високий рівень прокрастинації найбільш притаманний працівникам сфери краси та сфери культури. Найменш схильні до прокрастинації чоловіки, що залучені в сфері ІТ.

Результати дослідження рівня прокрастинації у жінок, представниць різних професій представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Рівень прокрастинації у жінок представниць різних професій

Рівень	Працівники культури		Юристи		Медики		Працівники ІТ		Працівники сфери краси	
	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%
Високий	2	50%	1	25%	1	25%	0	0	3	75%
Середній	2	50%	1	25%	1	25%	1	25%	1	25%
Низький	0	0%	2	50%	2	50%	3	75%	0	0%
Всього	4	100	4	100	4	100	4	100	4	100

Наше дослідження показало що у жінок, працівниць сфери культури 50% високого рівня прокрастинації, 50% середній рівень, та 0% низький рівень. У жінок юристок 25% високий рівень прокрастинації, 25% середній рівень та 50% низький рівень прокрастинації. В свою чергу для жінок медичних працівниць результат становив 25% високий рівень прокрастинації, 25% середній рівень та 50% низький рівень прокрастинації. У працівниць сфери ІТ 0% високий рівень прокрастинації, 25% середній рівень, 75% низький рівень прокрастинації. У жінок, які працюють у сфері краси у 75% високий рівень прокрастинації, 25% середній рівень, 0% низький рівень прокрастинації.

Отже високий рівень прокрастинації для жінок характерніший для представниць таких професій, як працівниці сфери культури 50% та сфери краси 75%. В свою чергу для цих професій виражено середній рівень прокрастинації, для працівників культури 50% при 0 % низького рівня прокрастинації, для працівників сфери краси 25% середній рівень та 0% низький рівень. Для юристів-50%, медиків-50% та працівників ІТ-75% характерніше низький рівень прокрастинації. Середній рівень прокрастинації в свою чергу проявляється в жінок, які працюють у юриспруденції, медицині та ІТ виявили по 25%. Високий рівень характерний у вигляді 25 % для жінок юристів та медиків, та 0% для працівниць ІТ сфери. Рівень прокрастинації у представників жіночої статі різних професій зображено на діаграмі (Рис. 2.2).

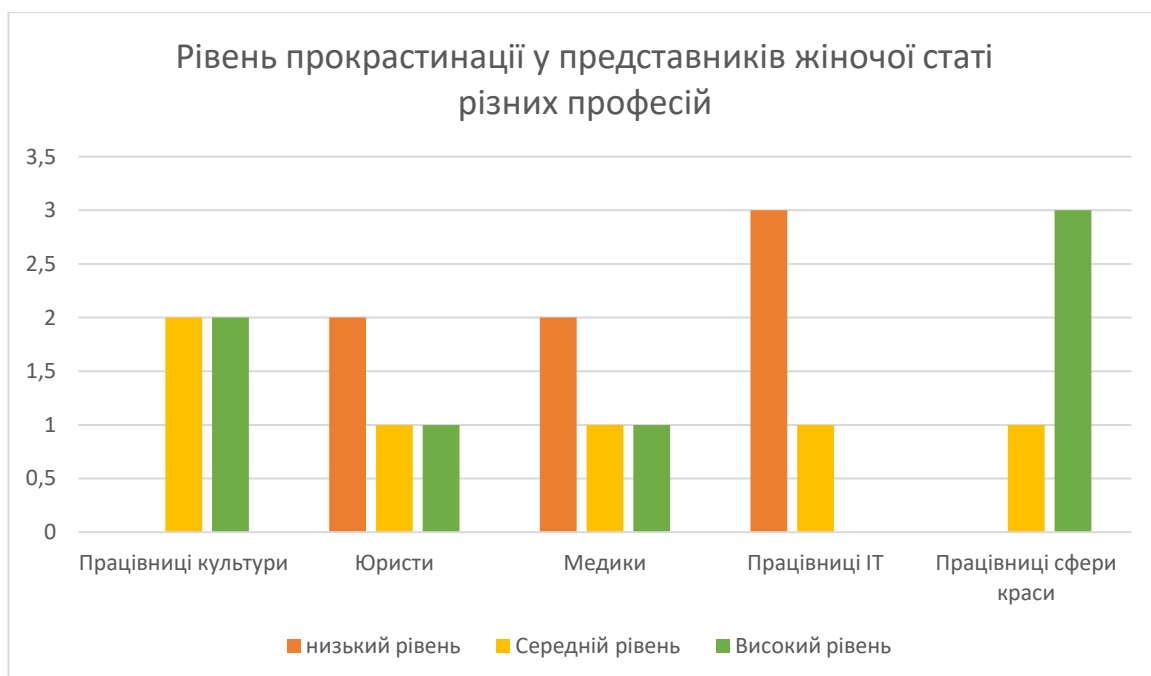


Рис.2.2. Аналіз рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій

Як ми можемо побачити на діаграмі високий рівень прокрастинації характерний для працівниць сфери краси. Для працівниць сфери ІТ переважає низький рівень прокрастинації.

Розглянемо детальний аналіз даних рівнів прокрастинації у чоловіків з різними професіями відповідно у відсотковому співвідношенні на рисунках 2.3, 2.4, 2.5.



Рис.2.3. Аналіз розподілу високого рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій у відсотковому співвідношенні.

З даної діаграми видно найбільш схильні чоловіки залучені в індустрію краси до високого рівня прокрастинації 43%, працівники культури 29%, в свою чергу медики та юристи демонструють високий рівень по 14% кожен, а працівники ІТ не схильні взагалі до високого рівня прокрастинації.

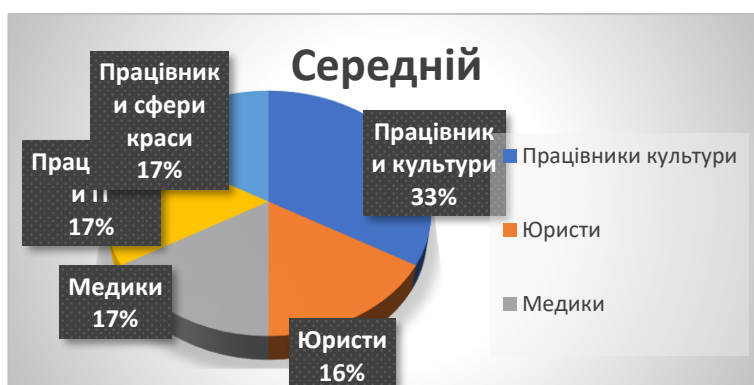


Рис.2.4. Аналіз розподілу середнього рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій у відсотковому співвідношенні.

Середній рівень з опитаних респондентів найбільш виражений у працівників культури, в представників інших професій, таких як медики працівники сфери краси та ІТ виражений по 17% , а у юристів 16%.

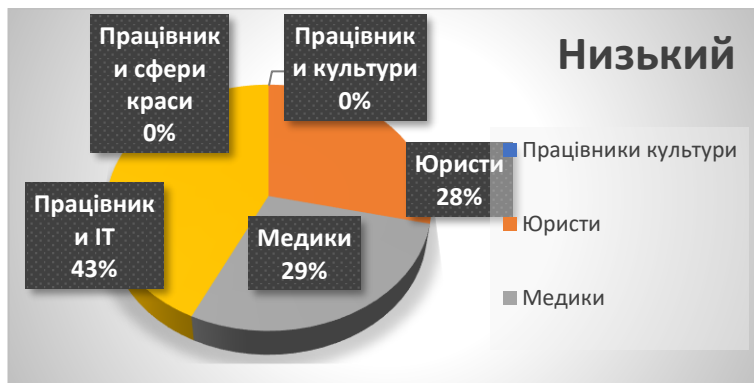


Рис.2.5. Аналіз розподілу низького рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Низький рівень прокрастинації найбільш часто представлений у працівників сфери ІТ 43%, в медиків 29% та в юристів 28%, в свою чергу представники сфери краси та культури не проявили середнього рівня.

Поглянемо на детальний аналіз рівнів прокрастинації у жінок з різними професіями відповідно у відсотковому співвідношенні на рисунках 2.6, 2.7, 2.8.

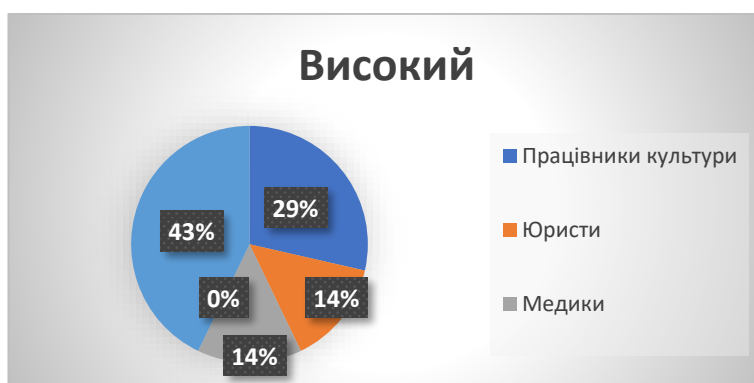


Рис.2.6. Аналіз розподілу високого рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Представниці жіночої статі, що виявляли високий рівень належали до працівниць сфери краси 43% та працівниці культури 29%, юристи та медики проявили по 14 % , та представниці сфери ІТ не проявили високого рівня прокрастинації.

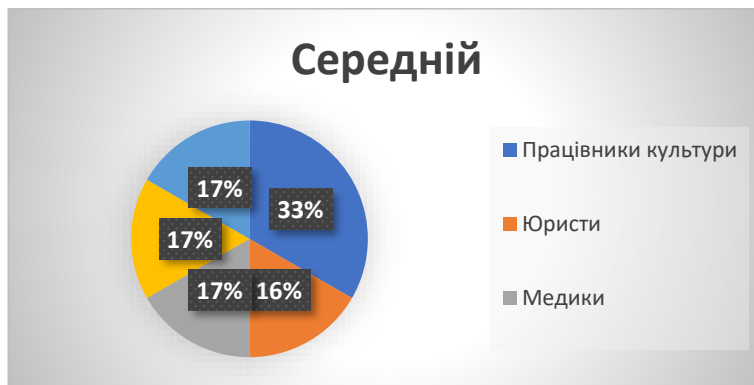


Рис.2.7. Аналіз розподілу середнього рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Середній рівень прокрастинації домінантним виявився для працівниць культури 33%, в свою чергу він однаково проявився серед працівниць культури, працівниць ІТ, медиків по 17 %, та 16 % юристи.

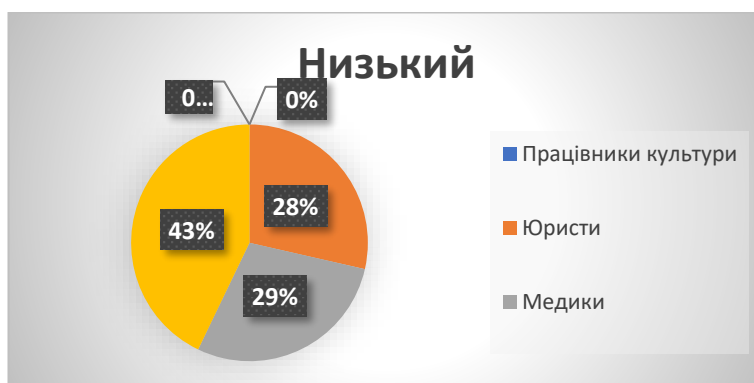


Рис.2.8. Аналіз низького рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Низький рівень переважив у працівниць сфери ІТ 43%, для юристів становив 28% та медиків 29%, в свою чергу працівниці сфери краси та культури не виявили схильності до низького рівня прокрастинації.

Результати другої проведеної діагностики Загальною шкалою прокрастинації К.Лея (GPS) подано у таблиці 2.3 для чоловіків та для жінок в таблиці 2.4.

Рівень прокрастинації у чоловіків представників різних професій

Рівень	Працівники культури		Юристи		Медики		Працівники ІТ		Працівники сфери краси	
	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%
Дуже високий	1	25%	0	0%	0	0%	1	25%	1	25%
Високий	2	50%	1	25%	0	0%	1	25%	2	50%
Середній	1	25%	2	50%	2	50%	1	25%	1	25%
Низький	0	0%	1	25%	2	50%	1	25%	0	0%
Всього	4	100	4	100	4	100	4	100	4	100

Згідно опитування по Загальній шкалі прокрастинації К.Лея отримано результат працівники культури виявили 25% дуже високий рівень прокрастинації, 50% високий рівень прокрастинації, 25% середній рівень, та 0% низький рівень. Чоловіки юристи 0% дуже високий рівень, 25% високий рівень, 50% середній рівень, 25% низький рівень. Медичні працівники 0% дуже високого рівня, 0% високого рівня, 50% середнього рівня, 50% низького рівня. Працівники ІТ виявили 25% дуже високого рівня, 25% високого рівня, 25% середній рівень та 25% низький рівень. Працівники сфери краси 25% дуже високий рівень, 50% високий рівень, 25% середній рівень та 0% низький рівень.

Для детальнішої оцінки переглянемо відсоткове співвідношення різних рівнів прокрастинації у чоловіків представників різних професій на рисунках 2.9, 2.10, 2.11, 2.12.

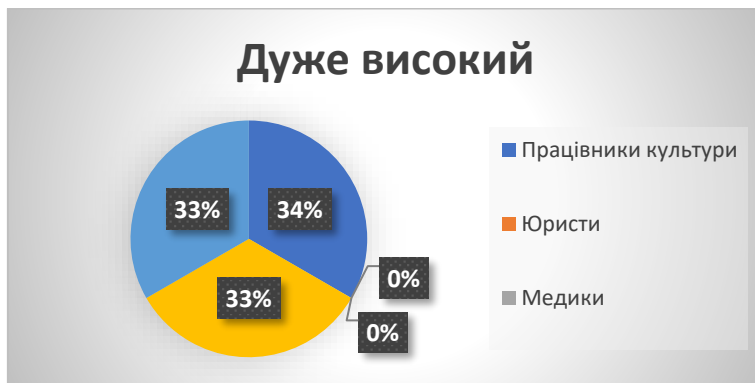


Рис.2.9. Аналіз розподілу дуже високого рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Отже дуже високий рівень прокрастинації у чоловіків, які працюють в сфері культури 34%, в сфері краси 33% та в сфері ІТ 33%. В свою чергу дуже високий рівень прокрастинації не характерний для юристів та медиків.

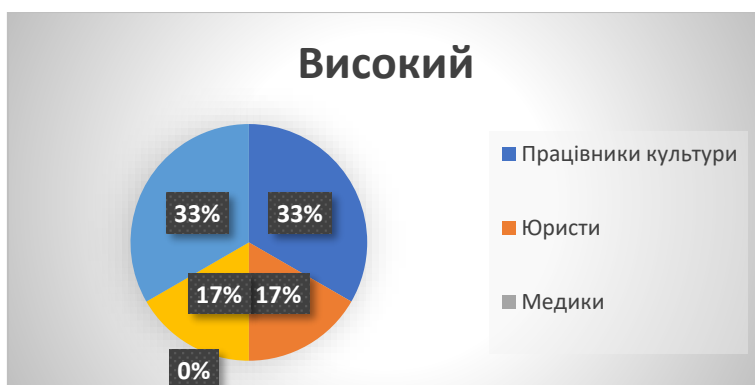


Рис.2.10. Аналіз розподілу високого рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Як ми бачимо з діаграми високий рівень у працівників сфери культури та сфери краси по 33%, у юристів та працівників ІТ по 17%. Медики не схильні до високого рівня прокрастинації.

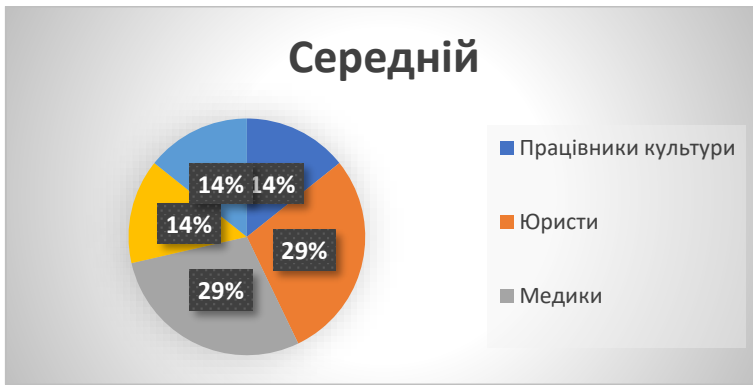


Рис.2.11. Аналіз розподілу середнього рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

У чоловіків з сфери юриспруденції та медицини середній рівень 29% відповідно. Середній рівень у 14% працівників сфери культури, сфери краси та ІТ.



Рис.2.12. Аналіз розподілу низького рівня прокрастинації у представників чоловічої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Низький рівень прокрастинації у працівників медицини 50%, працівників ІТ та юристів 25%, низький рівень прокрастинації у працівників сфери культури та сфери краси по 0% відповідно.

Таблиця 2.4

Рівень прокрастинації у жінок представниць різних професій

Рівень	Працівники культури		Юристи		Медики		Працівники ІТ		Працівники сфери краси	
	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%
Дуже високий	1	25	1	25%	1	25%	0	0%	1	25%
Високий	1	25%	1	25%	0	0%	0	0%	2	50%
Середній	2	50%	0	0%	2	50%	1	25%	1	25%
Низький	0	0%	2	50%	1	25%	3	75%	0	0%
Всього	4	100	4	100	4	100	4	100	4	100

Згідно опитування жінок по Загальній шкалі прокрастинації К.Лея отримано результат: працівники культури 25% дуже високий рівень прокрастинації, 25% високий рівень прокрастинації, 50% середній рівень, та 0% низький рівень. Жінки юристи 25% дуже високий рівень, 25% високий рівень, 0% середній рівень, 50% низький рівень. Медичні працівниці 25% дуже високий рівень, 0% до високий рівень, 50% середній рівень 25% низький рівень. Працівниці ІТ 0% дуже високого рівня, 0% високого рівня, 25% середній рівень та 75% низький рівень. Працівниці сфери краси 25% дуже високий рівень, 50% високий рівень, 25% середній рівень та 0% низький рівень. Для детальнішої оцінки переглянемо відсоткове співвідношення різних рівнів прокрастинації у жінок представниць різних професій на рисунках 2.13, 2.14, 2.15, 2.16.



Рис.2.13. Аналіз розподілу дуже високого рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Дуже високий рівень прокрастинації виявлено в рівній мірі в представниць сфери культури, сфери краси, медики та юристи по 25%. У працівниць сфери ІТ не виявлено високого рівня прокрастинації.

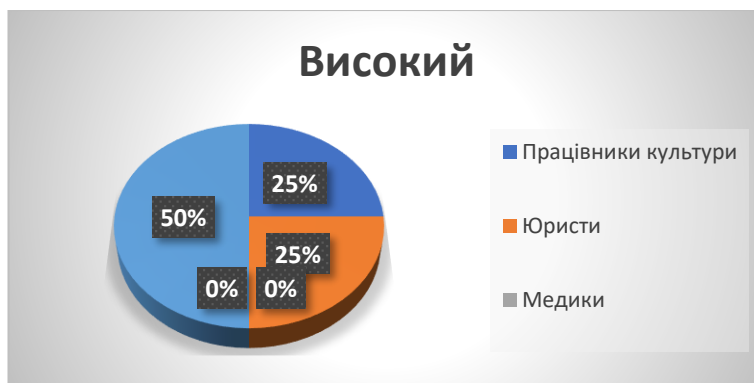


Рис.2.14. Аналіз розподілу високого рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Високий рівень прокрастинації у жінок працівниць сфери краси 50%, також по 25% у працівниць сфери культури та юриспруденції. Медики та ІТ працівниці не виявили високий рівень прокрастинації.

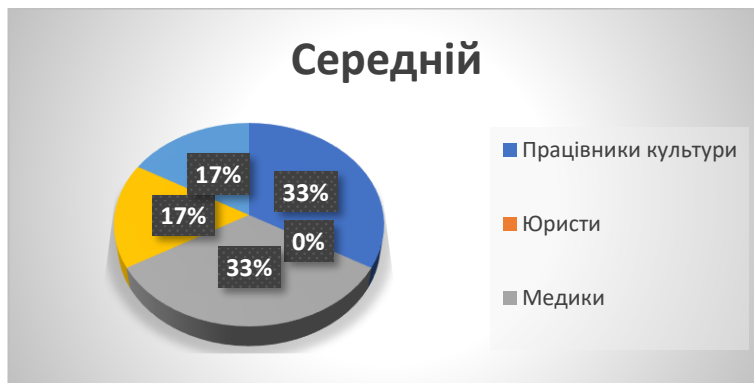


Рис.2.15. Аналіз розподілу середнього рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Середній рівень прокрастинації у працівниць сфери культури та медицини по 33%. У працівниці сфери краси та ІТ виявили по 17% середнього рівня прокрастинації. Юристи жінки не схильні до середнього рівня прокрастинації.

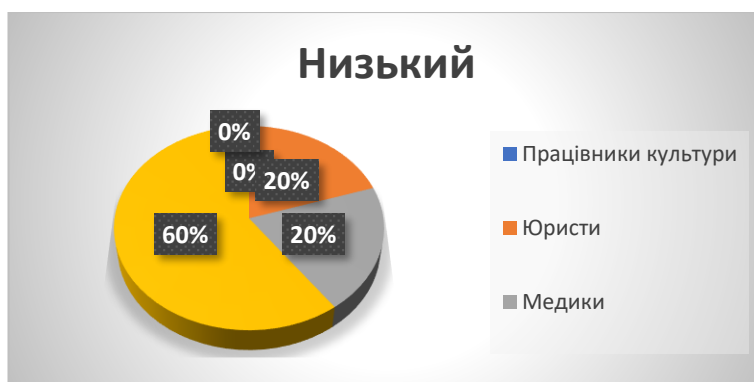


Рис.2.16. Аналіз розподілу низького рівня прокрастинації у представників жіночої статі різних професій у відсотковому співвідношенні

Низький рівень прокрастинації у працівниць сфери ІТ 60%, 20% - медики та юристи. Та представниці сфери краси та культури не проявляють прокрастинацію на низькому рівні.

Результати методики для комплексної оцінки особливостей прокрастинації у людей різних професій Проективна методика “Тест незакінчених речень” К.Г.Юнга відображено в таблицях 2.5, 2.6.

**Особливості способів прокрастинації у чоловіків представників
різних професій**

Таблиця 2.5

	Працівники культури		Юристи		Медики		Працівники ІТ		Працівники сфери краси	
	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%
Спосіб прокрастинації										
Відкладання справ на останній момент	3	75%	2	50%	1	25%	1	25%	0	0%
Відмова від складних завдань	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	2	50%
Занурення в неважливі справи	1	25%	0	0%	1	25%	0	0%	2	50%
Перевантаження себе	0	0%	1	25%	2	50%	3	75%	0	0%
Всього	4	100	4	100	4	100	4	100	4	100

Для чоловіків працівників культури найбільш виражений спосіб прокрастинації це відкладення справ на останній момент 75% опитаних, відмова від складних завдань 0 %, занурення в неважливі справи 25%, перевантаження себе - 0%. Для медиків перевантаження себе 50%, відкладення справ на останній момент та занурення в неважливі справи по 25%

кожен, і відмова від складних завдань - 0%. Для юристів основний спосіб прокрастинації це відкладення на останній момент 50%, перевантаження себе та відмова від складних завдань показали по 25%, занурення в неважливі справи немає в жодного серед опитаних 0%. Для працівників ІТ найчастіший спосіб проявити прокрастинацію є перевантаження себе 75%, занурення в неважливі справи 25%, відкладення справ на останній момент 25%, і на відмову від складних завдань не виявилось жодного опитаного працівника ІТ. Працівники сфери краси проявляють відмова від складних завдань та занурення в неважливі справи по 50%, в свою чергу відкладення на останні момент та перевантаження проявили 0% опитаних представників сфери.

Особливості способів прокрастинації у жінок представниць різних професій

Таблиця 2.6

	Працівники культури		Юристи		Медики		Працівники ІТ		Працівники сфери краси	
	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%
Спосіб прокрастинації										
Відкладання справ на останній момент	2	50%	2	50%	2	50%	2	50%	0	0%

Продовження таблиці 2.6

	Працівники культури		Юристи		Медики		Працівники ІТ		Працівники сфери краси	
	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%	А.к.	У%
Відмова від складних завдань	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Занурення в неважливі справи	2	50%	1	25%	0	0%	1	25%	4	100%
Перевантаження себе	0	0%	1	25%	2	50%	1	25%	0	0%
Всього	4	100	4	100	4	100	4	100	4	100

Для жінок працівниць культури найбільш виражений спосіб прокрастинації це відкладення справ на останній момент 50% опитаних, відмова від складних завдань 0 %, занурення в неважливі справи 50%, перевантаження себе не виявлено 0%. Для медиків відкладення справ на останній момент 50% ,перевантаження себе 50%, занурення в неважливі справи і на відмову від складних завдань припало 0%. Для юристів основний спосіб прокрастинації припадає на відкладення на останній момент 50% перевантаження себе та занурення в неважливі справи по 25%, відмова від складних завдань юриспруденції 0%. Для працівників ІТ найчастіший спосіб

проявити прокрастинацію є відкладання справ на останній момент 50%, занурення в неважливі справи та перевантаження себе 25%, і на відмову від складних завдань не виявилось жодного опитаного працівника ІТ. Працівники сфери краси проявляють занурення в неважливі справи на 100%, в свою чергу відкладення на останні момент, відмова від складних завдань та перевантаження проявили 0% опитаних представниць професії.

Розглянемо детальний аналіз способів прокрастинації у чоловіків представників різних професій на рисунку 2.16.



Рис.2.16. Аналіз способів прокрастинації у чоловіків представників різних професій

Спосіб прокрастинації у вигляді відкладення справ на останній момент характерний найбільше для представників сфери культури, відмова від складних завдань притаманна працівникам сфери краси та юристам, занурення в неважливі справи характерне для чоловіків, що працюють в сфері краси, та перевантаження себе притаманне працівникам сфери ІТ.

Детальний аналіз способів прокрастинації у жінок представниць різних професій на рисунку 2.17.



Рис.2.17. Аналіз способів прокрастинації у жінок представниць різних професій

Спосіб прокрастинації в жінок у вигляді відкладення справ на останній момент характерний найбільше для представників сфери культури та ІТ, юристів та медиків в рівній мірі. Відмова від складних завдань не притаманна для опитаних жінок. Занурення в неважливі справи характерне для жінок, що працюють в сфері краси, в меншій мірі для працівниць культури. Перевантаження себе притаманне жінкам медикам та в меншій мірі юристам та працівницям ІТ.

Висновок до розділу II. В результаті проведеного дослідження встановлено наступні особливості прокрастинації у представників різних професій. Зокрема: для представників сфери культури чоловічої статі характерними є високий 75% та середній рівень 25% прокрастинації, для жінок високий та середній рівень по 50% відповідно. Чоловіки працівники сфери культури найчастіше проявляють прокрастинацію у вигляді відкладення на останній момент, жінки способом занурення в неважливі справи. Для чоловіків юристів притаманний середній рівень прокрастинації 50%, високий та низький рівні притаманні по 25%. Жінки юристи виражають 50% низький рівень

прокрастинації, високий рівень 25% та середній теж 25%. Чоловіки юристи виявляють прокрастинацію способом відкладення на останній момент та перевантаження себе і відмова від складних завдань, жінки юристи застосовують спосіб відкладення на останній момент, занурення в неважливі справи та перевантаження. Для чоловіків медиків виражено середній та низький рівень прокрастинації по 50%, в свою чергу високий рівень не виявлено. Для жінок медиків переважає низький рівень прокрастинації 50%, високий та середній рівні виявлено в 25% відповідно. У чоловіків медиків домінантний спосіб прокрастинації це перевантаження, а в жінок медиків це відкладення на останній момент та перевантаження. Для чоловіків, які працюють в сфері ІТ домінантний середній рівень прокрастинації 50%, відповідно по 25% відповідає за високий та низький рівень. Жінки з сфери ІТ виражають низький рівень прокрастинації 75%, та 25% середній рівень. Спосіб прокрастинації для чоловіків з ІТ сфери це перевантаження, а для жінок відкладання на останній момент. Для працівників сфери краси чоловіків переважними є високий та середній рівні прокрастинації по 50% відповідно. Для жінок працівниць сфери краси домінантними є високий рівень прокрастинації 75% та середній 25%, низький рівень не виявлено в опитаних. Спосіб прокрастинації чоловіки з професій сфери краси проявляють у вигляді відмови від важких завдань та занурення в неважливі справи. Жінки працівниці сфери краси у даному опитуванні всі проявили схильність до занурення у неважливі справи.

РОЗДІЛ III. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПСИХОКОРЕКЦІЇ ПРОКРАСТИНАЦІЇ

3.1 Організаційно-методичні основи проведення тренінгу

Для психокорекції високого та середнього рівнів прокрастинації ми пропонуємо тренінг «Коучинг із саморегуляції, щоб полегшити прокрастинацію». Автор: Кері М. Сімс [37, с23-3] (Додаток Г).

Кері М. Сімс пропонує новий підхід до подолання прокрастинації, заснований на теорії саморегуляції. Вона стверджує, що прокрастинація є наслідком порушення саморегуляції, тобто здатності людини керувати своїми емоціями, думками та поведінкою.

Три ключові кроки для подолання прокрастинації:

1. Усвідомлення. Першим кроком є усвідомлення своєї прокрастинації. Учасники тренінгу повинні навчитися розпізнавати прокрастинацію і розуміти її причини.

2. Планування. Другим кроком є розробка плану дій для подолання прокрастинації. Учасники тренінгу повинні визначити свої цілі, розробити стратегії для досягнення цих цілей і встановити дедлайни.

3. Виконання. Третім кроком є виконання плану дій. Учасники тренінгу повинні навчитися дотримуватися свого плану і не відступати від своїх цілей.

Мета тренінгу: навчити учасників тренінгу зменшувати рівень прокрастинації та ефективно виконувати завдання.

Учасники тренінгу: тренінг розрахований на людей, які хочуть зменшити рівень прокрастинації та ефективно виконувати завдання.

Тривалість одного заняття 45 хв ,тривалість загальна 7год 30 хв

План тренінгу:

Заняття 1.

- Вступ

- Що таке прокрастинація?
- Причини прокрастинації
- Типи прокрастинації
- Наслідки прокрастинації

Практичне завдання: Розподіліть учасників на групи по 5-7 осіб запропонувати обговорити свій власний досвід прокрастинації. Це допоможе учасникам краще зрозуміти матеріал і зацікавитися тренінгом.

Заняття 2

- Як розпізнати прокрастинацію?
- Які методи прокрастинації ви використовуєте?

Практичне завдання : Запропонуйте учасникам пройти тест на визначення рівня прокрастинації. Обговоріть результати тесту.

Заняття 3

- Як подолати прокрастинацію?
- Методи боротьби з прокрастинацією

Практичне завдання: Одним із способів зменшити прокрастинацію є розбиття великих завдань на дрібніші, більш доступні кроки. Це допоможе вам відчувати, що ви рухаєтеся вперед і досягаєте прогресу, навіть якщо ви працюєте над невеликою частиною завдання.

Заняття 4

- Як мотивувати себе?
- Як встановлювати цілі?
- Як планувати час?

Практичне завдання: Встановлюйте чіткі дедлайни. Чіткі дедлайни допоможуть вам залишатися на правильному шляху і не відкладати завдання на потім. Коли ви знаєте, коли завдання потрібно завершити, ви більш схильні розпочати працювати над ним завчасно. Зробіть завдання більш привабливим. Якщо завдання здається вам нецікавим або складним, спробуйте зробити його більш привабливим. Наприклад, ви можете встановити собі заохочення за виконання завдання або знайти спосіб зробити його більш цікавим.

Заняття 5

- Як справлятися зі стресом?
- Як уникати відволікань?
- Як поліпшити самодисципліну?

Практичне завдання: Починайте працювати над завданнями якомога швидше. Якщо ви відчуваєте стрес або тривогу, це може призвести до прокрастинації. Коли ви відчуваєте, що відкладаєте завдання, спробуйте розслабитися і зосередитися. Ви можете зробити це за допомогою медитації, дихальних вправ або просто відпочинку. Чим раніше ви почнете працювати над завданням, тим менше ви схильні відкласти його на потім. Якщо ви будете відкладати завдання до останнього моменту, ви будете відчувати більше стресу і тривоги, що може призвести до прокрастинації. Що у вас є завдання -почніть роботу над ним ПРЯМО ЗАРАЗ.

Заняття 6

- Як приймати рішення?
- Як вирішувати проблеми?
- Як організувати своє робоче місце?

Практичне завдання: Уникайте відволікання.

Відволікання можуть призвести до того, що ви можете забути про завдання або відкладете його на потім. Коли ви працюєте над завданням, намагайтеся уникати відволікання, таких як телефон, телевізор або соціальні мережі. Наведіть порядок на робочому місці, коли ви працюєте над завданням, важливо, щоб вам було комфортно і зручно, скористайтесь органайзерами, полицями та папками, це теж зменшить рівень відволікання.

Заняття 7

- Як позбутися перфекціонізму?
- Як розвивати позитивне мислення?
- Як спілкуватися з іншими?

Практичне завдання: Відзначаючи свої досягнення, ви будете мотивовані продовжувати працювати над завданнями. Коли ви завершите частину завдання,

виділіть час, щоб похвалити себе за роботу. Це допоможе вам відчутти себе добре і зробить більш ймовірним, що ви продовжите працювати над завданням.

Заняття 8

- Як впоратися з невдачами?
- Як досягти успіху?

Практичне завдання: Знайдіть союзника. Знайдіть когось, хто також працює над схожими завданнями. Ви можете обговорювати свої прогрес, мотивувати один одного і підтримувати один одного в складні моменти.

Заняття 9

- Як не відступити?
- Як продовжувати працювати над собою?

Практичне завдання: Подумайте про переваги виконання завдання.

Коли ви відчуваєте, що відкладаєте завдання, подумайте про переваги його виконання. Що ви отримаєте, якщо завершите завдання? Чому це важливо для вас?

Заняття 10

- Підсумок тренінгу
- Рекомендації

Підсумки: важливо пам'ятати, що кожна людина індивідуальна, і те, що працює для однієї людини, може не працювати для іншої. Бути реалістом у своїх цілях: не намагатися змінити себе занадто швидко, невеликі кроки і поступове їх збільшуйте.

Не здаватися: подолання прокрастинації - це процес, який вимагає часу і зусиль. Не здаватися, навіть якщо ви не бачите результатів відразу. Просити про допомогу: якщо ви відчуваєте, що не можете впоратися із прокрастинацією самостійно, не бійтеся попросити про допомогу у друзів, членів сім'ї або консультанта.

Методи проведення тренінгу:

- Теоретичні лекції
- Практичні вправи

- Групова робота
- Індивідуальна робота

Матеріали для тренінгу:

- Презентація
- Практичні завдання
- Тести

Очікувані результати тренінгу:

- Учасники тренінгу зможуть:
 - Розпізнати прокрастинацію
 - Визначити свій рівень прокрастинації
 - Вибрати методи боротьби з прокрастинацією
 - Застосувати ці методи на практиці
- Учасники тренінгу стануть більш мотивованими, дисциплінованими та ефективними в роботі.

Висновок до розділу III.

Тренінг з подолання прокрастинації " Коучинг із саморегуляції, щоб полегшити прокрастинацію" (Кері М. Сімс) [37] ініціює зміну парадигми, розвиває підвищену самосвідомість, дозволяючи учасникам протистояти глибинним причинам і тригерам прокрастинації. Самоаналіз діє як наріжний камінь, сприяючи розумінню особистих тенденцій і спонукаючи до бажання змін. Вплив навчання відбивається на продуктивності та управлінні завданнями. Учасники розуміють важливість постановки чітких цілей, впровадження методів управління часом і розробки ефективних планів дій. Після застосування цих стратегій учасники тренінгу демонструють підвищену впевненість та ефективність у вирішенні складних завдань, пов'язаних із термінами та зобов'язаннями.

Навчання сприяє не лише матеріальному, а й нематеріальному розвитку людини. Воно формує стійкість і наполегливість, що допомагає людям протистояти прокрастинації. Учасники тренінгу розвивають когнітивні

структури, які дозволяють їм ефективно справлятися з прокрастинацією та сприяють проактивному підходу до виконання завдань. Крім того, цей тренінг створює відчуття приналежності та підтримки. Завдяки спільному досвіду та товариському відношенню люди знаходять розраду в усвідомленні того, що вони не самотні у своїй боротьбі проти прокрастинації. Інтерактивне навчання, яке передбачає взаємодію учасників, сприяє створенню безпечного та підтримуючого середовища, що мотивує учасників до досягнення своїх цілей.

Соціальна підтримка та відповідальність, які створюють сприятливе середовище для навчання, підвищують мотивацію та наполегливість учасників. Зрештою, справжня міра впливу навчання полягає в застосуванні набутих знань і методів поза його межами. Учасники, освоїли нові стратегії і тип мислення, здатні ефективно справлятися з професійними та особистими викликами та досягати цілей. По суті, результат навчання подолання прокрастинації виходить за межі простого викорінення звички; це породжує трансформацію - еволюцію мислення, поведінки та підходу до життєвих зусиль. Це свідчення сили навмисних дій, самопізнання та прагнення до особистісного зростання.

РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

4.1 Психологічні аспекти підвищення рівня безпеки праці

Безпека праці - це важливий аспект будь-якої діяльності, яка пов'язана з ризиком для життя і здоров'я людини. Підвищення рівня безпеки праці є важливою задачею для роботодавців, працівників та держави. Підвищення рівня безпеки праці виходить за рамки впровадження фізичних гарантій; він охоплює складну взаємодію психологічних факторів, які формують поведінку, прийняття рішень та організаційну культуру на робочих місцях. Ця міждисциплінарна область заглиблюється в людську психіку, досліджуючи сприйняття, ставлення та мотивацію, які впливають на методи безпеки та протоколи.

На робочу поведінку впливає свідомість, мотивація, та управляти стресом працівників.

Свідомість- це стан усвідомлення та сприйняття себе та навколишнього середовища, що глибоко формує робочу поведінку працівника, впливаючи на його залучення, прийняття рішень та загальну продуктивність на робочому місці. Ця складна взаємодія між свідомістю та робочою поведінкою є ключовим аспектом організаційної динаміки, що впливає на продуктивність, співпрацю та задоволеність роботою.

По суті, рівень свідомості співробітника диктує його уважність і зосередженість на завданнях. Підвищена свідомість сприяє уважності, дозволяючи людям бути сфокусованими, зосередженими та залученими до своєї роботи, що націлено на кращу концентрацію та підвищення якості результату та зменшення помилок.

Крім того, свідомість впливає на рівень мотивації та відданості працівника. Підвищене почуття власної свідомості часто пов'язане з глибшим зв'язком із роботою та більшою відданістю цілям організації. Співробітники, які краще

усвідомлюють свої ролі в ширшому контексті організації, як правило, демонструють вищий рівень відданості та відповідальності.

Свідомість також істотно впливає на процеси прийняття рішень. Співробітники з більш високим рівнем свідомості часто демонструють більш продумане і зважене прийняття рішень. Вони враховують наслідки своїх дій і краще підготовлені для орієнтування в складних ситуаціях, що призводить до більш розважливих і стратегічних виборів у межах їхніх ролей.

Слід зауважити, що свідомість відіграє ключову роль у міжособистісних стосунках і співпраці на робочому місці. Співробітники з підвищеним почуттям обізнаності, як правило, демонструють кращі комунікативні навички, емпатію та емоційний інтелект. Це сприяє плавній взаємодії, сприяє командній роботі та створює позитивне робоче середовище, яке сприяє інноваціям і творчості.

Організаційна культура та лідерство також впливають на те, як свідомість проявляється в робочій поведінці. Культивування культури, яка цінує уважність, відкрите спілкування та саморефлексію, створює сприятливе середовище для того, щоб співробітники були більш свідомими та залученими до своїх ролей. Лідерство, яке заохочує самосвідомість і підтримує особистий розвиток, ще більше посилює позитивний вплив свідомості на робочу поведінку.

Мотивація (з лат. *movere*) — спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, що керує поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини дієво задовольняти свої потреби. В основі мотивації працівників до безпечної поведінки лежить внутрішня цінність безпеки. Прищеплення справжньої віри у важливість безпеки виходить за рамки простого дотримання правил і норм. Це передбачає сприяння спільному розумінню того, що безпека є невід'ємною частиною етносу організації, яка узгоджується з особистими цінностями та професійною чесністю. Цю внутрішню мотивацію можна виховати за допомогою ефективного спілкування, підкреслюючи важливість безпеки для індивідуального добробуту, колективної робочої сили та успіху організації.

Більше того, розширення можливостей працівників для активної участі в ухваленні рішень та ініціатив, пов'язаних із безпекою, посилює їх почуття власної відповідальності. Залучення працівників до процесу виявлення небезпек, пропонування заходів безпеки та участь у комітетах з безпеки сприяє розвитку культури спільної відповідальності. Такий спільний підхід не тільки сприяє підвищенню обізнаності про безпеку, але й підвищує моральний дух і задоволеність роботою. Винагорода співробітників за дотримання протоколів безпеки, повідомлення про небезпеку або активну участь у ініціативах з навчання безпеки стимулює культуру безпеки.

Ефективне навчання та освіта є наріжним каменем мотивації безпечної поведінки. Оснащення співробітників знаннями та навичками, необхідними для виявлення ризиків, безпечного поводження з машинами або реагування на надзвичайні ситуації, дає їм змогу приймати обґрунтовані рішення. Постійне навчання та курси підвищення кваліфікації гарантують, що методи безпеки залишаються актуальними та актуальними, підтримуючи культуру пильності.

Лідерство відіграє ключову роль у мотивації працівників до безпечної поведінки. Сильне, помітне керівництво, яке надає пріоритет безпеці, подає приклад і бере активну участь в ініціативах з безпеки, задає тон усій організації. Коли керівники демонструють щиру відданість безпеці, це викликає резонанс серед працівників, викликаючи довіру та підкреслюючи важливість безпечної поведінки.

Стресс (від англ. *stress* - напруга, тиск) - неспецифічна реакція організму у відповідь на дуже сильну дію (подразник) зовні, яка перевищує норму, а також відповідна реакція нервової системи.

Здатність працівників ефективно справлятися зі стресом є незамінним фактором забезпечення безпеки праці на робочих місцях. Стрес, якщо його не контролювати, може значно погіршити концентрацію уваги, здатність приймати рішення та фізичне самопочуття, тим самим збільшуючи ризик нещасних випадків і травм.

Безпека праці залежить не тільки від фізичних заходів безпеки, але й від психічного та емоційного благополуччя працівників. Стрес може погіршити концентрацію, що призведе до втрат уваги та помилок. У критично важливих для безпеки галузях, таких як виробництво, будівництво чи охорона здоров'я, ці наслідки можуть призвести нещасних випадків або травм. Стрес впливає на фізичне здоров'я, послаблюючи імунну функцію та збільшуючи ймовірність втоми та виснаження. Втома знижує пильність і час реакції, погіршуючи здатність співробітника ефективно реагувати на загрози безпеці або надзвичайні ситуації. Це створює значний ризик у робочому середовищі з високим рівнем ризику, де прийняття рішень за частки секунди має вирішальне значення для безпеки.

Таким чином, ефективне управління стресом стає ключовим у підтримці безпечного робочого середовища. Співробітники, які володіють навичками управління стресом, демонструють кращу стійкість, механізми подолання та емоційну регуляцію. Вони краще підготовлені, щоб справлятися з тиском, орієнтуватися в викликах і зосереджуватися на протоколах безпеки, зменшуючи ймовірність помилок і нещасних випадків. Техніка управління стресом відіграє вирішальну роль у забезпеченні безпеки праці. Когнітивно-поведінкові стратегії, тайм-менеджмент і практики усвідомленості допомагають співробітникам відновити контроль над факторами стресу, покращуючи їх здатність залишатися зосередженими на завданнях і процедурах безпеки. Ці методи не тільки пом'якшують негативні наслідки стресу, але й сприяють активному мисленню щодо безпеки.

Культура робочого місця, яка надає перевагу управлінню стресом як невід'ємній частині безпеки праці, значною мірою сприяє благополуччю та безпеці працівників. Організації, які заохочують відкрите спілкування, надають ресурси для зменшення стресу та сприяють балансу між роботою та особистим життям, створюють середовище, де працівники відчувають підтримку в ефективному управлінні стресом.

4.2. Надання психологічної допомоги під час НС

Незважаючи на всі заходи безпеки, які вживаються на великих підприємствах, надзвичайні ситуації все ж таки можуть відбуватися. Це може бути пожежа, вибух, аварія, терористичний акт або інша подія, яка може призвести до травм, загибелі людей або матеріальних збитків. Під час надзвичайної ситуації працівники можуть відчувати широкий спектр емоцій, таких як страх, гнів, горе, шок і апатія. Ці емоції можуть негативно позначитися на їхньому фізичному і психічному здоров'ї. Тому важливо, щоб працедавці мали програму психологічної допомоги працівникам у надзвичайних ситуаціях. Ця програма повинна включати в себе такі заходи:

- Навчання працівників основам психологічної допомоги. Це навчання допоможе працівникам зрозуміти, як реагувати на надзвичайні ситуації і як надавати підтримку собі та іншим.
- Створення мережі психологічної підтримки. Це мережа може включати в себе професійних психологів, соціальних працівників, кризові команди, а також колег і друзів працівників.
- Надання доступу до психологічної допомоги. Працівники повинні мати можливість отримати психологічну допомогу в будь-який час, коли вони її потребують.

Психологічна допомога працівникам у надзвичайних ситуаціях може допомогти їм:

- Знизити рівень стресу і тривоги.
- Попередити розвиток посттравматичного стресового розладу (ПТСР).
- Повернутися до нормального життя після надзвичайної ситуації.

Компанії, які мають програму психологічної допомоги працівникам у надзвичайних ситуаціях, демонструють свою турботу про своїх працівників і сприяють їхньому здоров'ю і безпеці.

Рекомендації по наданню психологічну допомогу працівникам компаній у надзвичайних ситуаціях:

- Компанія може створити гарячу лінію для працівників, які потребують психологічної допомоги. Гаряча лінія повинна бути доступна 24 години на добу, 7 днів на тиждень.

- Компанія може запропонувати працівникам безкоштовні сеанси з професійним психологом або кризовою командою. Ці сеанси можуть бути індивідуальними або груповими.

- Компанія може організувати тренінги з основ психологічної допомоги для керівників і менеджерів. Це навчання допоможе керівникам і менеджерам підтримувати своїх працівників у надзвичайних ситуаціях.

Важливо, щоб програма психологічної допомоги працівникам у надзвичайних ситуаціях була розроблена з урахуванням потреб конкретної компанії. Компанія повинна враховувати розмір компанії, галузь діяльності, а також характер можливих надзвичайних ситуацій.

Надзвичайні ситуації на підприємствах можуть бути викликані різними факторами, такими як:

Природні явища: пожежа, вибух, землетрус, ураган, повінь, снігові бурі, тощо.

Техногенні причини: аварія на виробництві, витік небезпечних речовин, пожежа на складі, тощо.

Людський фактор: порушення правил безпеки, терористичний акт, тощо.

Рекомендації щодо запобігання надзвичайним ситуаціям на підприємствах:

- 1) Регулярне проведення навчання працівників з питань безпеки.
- 2) Впровадження систему контролю за дотриманням правил безпеки.
- 3) Забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального захисту.
- 4) Створення систему раннього виявлення та оповіщення про надзвичайні ситуації.

Невідкладна психологічна допомога працівникам надзвичайних ситуаціях.

Невідкладна психологічна допомога повинна бути надана якомога швидше після надзвичайної ситуації. (Індивідуальні бесіди з психологом чи робота з

кризовою командою, групові сесанси терапії, надання інформації та ресурсів для самодопомоги.)

-Оцінки потреб працівників, визнач, які працівники потребують невідкладної психологічної допомоги, і наскільки серйозною є їхня потреба.

-Надання доступну і зрозумілої інформацію про надзвичайну ситуацію, це допоможе працівникам зрозуміти, що сталося, і зменшить їхній рівень тривоги.

-Створення атмосфери підтримки і розуміння, надання працівникам можливість висловити свої емоції і знайти підтримку у колег і друзів.

-Направлення працівників до лікаря, якщо це необхідно.

Висновок до розділу IV. Свідомість, мотивація управління стресом значною мірою формує робочу поведінку працівника, впливаючи на його прийняття рішень і взаємодію на робочому місці. Підвищена свідомість сприяє уважності, відданості та продуманим діям, сприяючи більш продуктивній, спільній та позитивній робочій атмосфері. Визнання та виховання свідомості в організаційному контексті може призвести до підвищення задоволеності працівників, продуктивності та загального успіху як для окремих осіб, так і для організації в цілому. Розвиваючи культуру, в якій безпека є не просто вимогою, а спільною цінністю, організації можуть розвивати середовище, де співробітники не тільки мотивовані, але й наділені повноваженнями поводитися безпечно та спонукання працівників надавати пріоритет безпеці передбачає поєднання внутрішніх і зовнішніх мотиваторів, чітке спілкування, активну участь і сприятливе керівництво.

Здатність працівників керувати стресом виходить за межі індивідуальної стійкості; вона виступає каталізатором безпечнішої та динамічнішої організаційної культури. Інвестуючи в управління стресом, організації не тільки зміцнюють свою робочу силу проти несприятливих наслідків стресу, але й закладають основу для робочого місця, де гармонійно співіснують безпека, продуктивність і благополуччя, що є свідченням глибокого впливу виховання людського виміру всередині організаційний ландшафт. Ця колективна

відданість безпеці стає невід'ємною частиною ДНК організації, забезпечуючи благополуччя співробітників і постійний успіх організації.

Надання невідкладної психологічної допомоги працівникам підприємств у випадках надзвичайних ситуацій є важливим елементом забезпечення їхнього психічного благополуччя та допомагає в подоланні травматичних подій. У надзвичайних ситуаціях, таких як нещасні випадки, природні катастрофи або інші негативні події, психологічна підтримка стає важливою для того, щоб працівники могли краще управлятися зі стресом, травмами та емоційними переживаннями. Ефективна невідкладна психологічна допомога у випадках НС базується на декількох ключових аспектах таких як швидка реакція важлива для надання допомоги відразу після події. Кризові команди або спеціалізовані фахівці з психологічної підтримки можуть швидко оцінити потреби працівників та надати першу допомогу, спрямовану на заспокоєння та підтримку.

Далі, важлива роль належить ефективній комунікації. Чітке та співчутливе сповіщення від керівництва компанії надає працівникам необхідну інформацію, роз'яснення щодо наступних кроків та надає напрямок для отримання психологічної допомоги.

Надання невідкладної психологічної підтримки може включати консультації, групову терапію та психологічну допомогу відповідно до індивідуальних потреб працівників. Це допомагає їм висловити свої емоції, поділитися травматичними враженнями та знайти стратегії подолання стресу. Важливо також підкреслити, що попередня підготовка та тренування з психологічної підтримки можуть забезпечити більш ефективну реакцію у разі надзвичайних ситуацій. Тренування з розробки планів дій у випадку аварій та підготовка кризових команд дозволяють підготувати персонал до швидкої та координованої реакції.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Здійснивши теоретичний аналіз психологічної літератури з проблеми прокрастинації, виявлено, що у науковців немає єдиного підходу щодо причин та наслідків дії прокрастинації на трудові особливості індивідуума. Дослідження прокрастинації, проведене через багатогранну призму багатьох психологів, виявило складну взаємодію факторів, що сприяють її генезису та наслідкам. Численні аналізи психологічних систем, що охоплює різноманітні теорії та емпіричні дослідження, підкреслюють складну природу цього явища в людській поведінці. Автори визначили безліч факторів, що сприяють прокрастинації, описуючи її складну структуру, яка складається з взаємопов'язаних когнітивних, емоційних та поведінкових чинників. Від моделей, заснованих на рисах характеру, до теорій когнітивної оцінки, консенсус перегукується: прокрастинація виникає внаслідок злиття внутрішньої динаміки, що охоплює процеси саморегуляції, несприйнятливості до виконання завдань, відтермінування та дезадаптивний перфекціонізм тощо. Різноманітні точки зору, запропоновані психологами, проливають світло на багатовимірну природу прокрастинації, підтверджуючи її прояв як складне поєднання індивідуальних рис, переконань і ситуаційних впливів.

2. Наслідки прокрастинації, які прискіпливо досліджуються психологами, виходять далеко за межі простої затримки у виконанні завдання. Послідовні наслідки охоплюють спектр несприятливих результатів, охоплюючи зниження продуктивності, підвищений стрес, порушення психічного здоров'я та перешкоди досягненню мети. Цей комплексний аналіз з'ясовує поширений вплив прокрастинації на численні сфери життя людей, підкреслюючи її згубний вплив на особистий добробут і професійні досягнення.

3. Об'єднання результатів досліджень, емпіричних доказів і теоретичних основ, наданих авторами, дає детальне розуміння напрямків і стратегій, спрямованих на пом'якшення згубних наслідків прокрастинації. Від когнітивно-

поведінкової терапії до методів посилення мотивації, психологи пропонують різноманітний спектр інтервенцій, які охоплюють складну мережу факторів, що впливають на прокрастинацію. Цей різноманітний інструментарій, заснований на емпіричній перевірці, озброює людей механізмами подолання та методиками, спрямованими на боротьбу з тиском прокрастинації.

4.В дослідженні були застосовані психодіагностичні методи – спостереження, бесіда, анкетування, опитування, тестові методики, серед останніх: Методика «Шкала прокрастинації» Б.В.Такмана (Tuckman Procrastination Scale), Загальна шкала прокрастинації К.Лея (General Procrastination Scale, GPS), Проективна методика “Тести незакінчених речень” К.Г.Юнга.

Низький рівень прокрастинації найхарактерніший для працівників сфери ІТ як жінок так і чоловіків. Це може бути пов'язано з наступними факторами: висока мотивація до роботи, здатність до самоорганізації Вони прагнуть досягти успіху в своїй професії і розуміють, що для цього необхідно чітко виконувати поставлені завдання, вони вміють планувати свою роботу і розподіляти свій час.

Середній рівень прокрастинації не залежно від статі найвищий у юристів і медиків. Це може бути пов'язано з наступними факторами: високий рівень стресу, високий рівень стресу. Це може призводити до того, що працівники цих професій будуть відкладати виконання завдань, щоб уникнути стресу та щоб мати більше часу для обмірковування цих рішень.

Високий рівень прокрастинації у представників обох статей переважає у працівників культури та сфери краси. Це може бути пов'язано з наступними факторами: творча природа роботи, необхідність гнучкості та імпровізації. Це може призводити до того, що працівники цих професій будуть відкладати виконання завдань, щоб мати більше часу для творчого самовираження.

Таким чином, завдання дослідження виконані, мети досягнутою. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці тренінгів корекції прокрастинації для представників окремих професій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вайда Т. С. Прокрастинація як компонент поведінки працівників ОВС та її профілактика під час професійної підготовки курсантів у ВНЗ МВС України [Електронний ресурс] *Юридичний бюлетень*. ,2016. Випуск 2. С. 197-211. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ub_2016_2_22
2. Колтунович Т. А., Поліщук О. М. Прокрастинація – конфлікт між «важливим» і «приємним». *Молодий вчений*, 5 (45), 2017. С. 211–218.
3. Мартинець І. А. Платон і екзистенційний вакуум. *Психологічні студії*. № 1 (63), 2022. С. 122-131.
4. Мотрук Т. О., Стеценко Д. В. Прокрастинація як інгібітор розвитку успішної особистості. *Актуальні питання сучасної психології: матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених*. Суми: Видавництво СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014. С. 388
5. Моначин, І. Л., Попик, Т. В. Сутність поняття психологічної готовності до діяльності. *Матеріали Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів „Актуальні задачі сучасних технологій “*, 2016. С. 351-352.
6. Назарук Н. В. Прокрастинація як психологічний феномен. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (3), 2022. С. 66-70. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.3.13>
7. Патриляк Г., Вишньовський В. Особистісна готовність як чинник ефективної професійної діяльності. *Збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції „Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, діджиталізація та інновації“*, 2022. С. 166-168.

8. Петренко Н. С. Вплив емоційної сфери невротичної особистості на рівень прокрастинації у людей з різними професіями. *Молодіжна наукова ліга* 23, 2023. С. 337-339.
9. Столярчук О. А. Сергієнкова О.П., Коханова О.П. Динаміка академічної прокрастинації студентів *Габітус*, 2021. Вип. 26. С. 127-132.
10. Ткачук О. М., Бондаренко О. М. Вплив прокрастинації на академічну успішність студентів. *Психологічний часопис*, 2(1), 2019. С. 107-115.
11. Ферлій В.К., Коц С.М., Коц В.П. Прокрастинація як питання зниження працездатності . *Природнича наука й освіта: сучасний стан і перспективи розвитку : тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф.*, Харків, 22-23 верес. 2022 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди [та ін.] ; [редкол.: Ю. Д. Бойчук та ін.]. Харків : [б. в.], 2022. С. 78–80.
12. Чорна І.М. Професійне самовизначення сучасного школяра. *Психологія. Збірник наукових праць. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова. Випуск 20, 2003. С. 174-180.*
13. Шейко В. М. Біхевіоризм як психологічний напрям культурології. *Вісник Харківської державної академії культури: зб. наук. пр.* Харків: ХДАК. 2009. С. 29-42.
14. Baron, R. M., Kenny, D. A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6). 1986. P. 1173–1182.
15. Ferrari, J. R. Procrastination: Why You Do It, What to Do About It, and When to Get Professional Help. Jossey-Bass Publishers. 1986. P. 17-21, 42-51, 83-90.
16. Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment. New York: Plenum Press/ 1995. P. 20-25.
17. Forer, F. F. *The Psychology of Mental Work*. London: D. Appleton and Company. 1929. P. 128-131.

18. Frank, L.K. Projective methods. Springfield, IL: Charles C. Thomas. 1939. P.100-107
19. Gallagher, P. Procrastination: Theory, research, and treatment. New York, NY: Springer.2015. P.11-38
20. John, O. P., Srivastava, S. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. Handbook of personality: Theory and research, 2. 1999. P.102–138.
21. Johnson, B. A., Baker, J. O., & Kofler, R. T. Procrastination: A review of the literature. Personality and Social Psychology Review, 7(3), 2003. P. 275-298
22. Lay, C. H. The General Procrastination Scale: A revised measure of procrastination proneness. Personality and Individual Differences, 17(6), 1994. P. 655-661.
23. Lawler, E. E. Motivation research and managerial behavior. Personnel Psychology, 21(3), 1968. P. 335-362.
24. Lilienfeld, S. O., Wood, J. M., Garb, H. N. The scientific status of projective techniques. Psychological Science in the Public Interest, 1(2), 2000. P. 27-66.
25. Lupu, I., Popa, I. C., Cernat, M. I. Procrastination at work: Prevalence, correlates, and consequences. The Journal of Psychology, 65(1),2019. P.102-112.
26. Martin, D. F., Watt, A. A cognitive-behavioral model of procrastination: The role of perfectionism, anxiety, and self-esteem. Personality and Social Psychology Bulletin, 38(12),2012. P. 1581-1593.
27. Martinčeková, L., Enright, R.D. (2020). The effects of self-forgiveness and shame-proneness on procrastination: exploring the mediating role of affect. Curr Psychol, 39, 2020. P. 428–437. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9926-3>
28. Maslow, A. H. A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 1943. P.370-396.
29. Miller, M. K., Brody, A. L. The genetics of procrastination: A review and synthesis. Biological Psychiatry, 75(10), 2014. P. 813-820.

30. O'Brien, K., DeLapp, J. The impact of social media on procrastination: A systematic review. *Computers in Human Behavior*, 87, 2018. P. 355-368.
31. Oldham, W. G. *Procrastination: Causes and Cures*. New York: Van Nostrand Reinhold Company. 1972. P. 10-12.
32. Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., Gladwell, M. Can Facebook make you unhappy? *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 2013. P. 679-684.
33. Pychyl, T. A., Ferrari, J. R., Lay, P. Social-cognitive factors in procrastination. *European Journal of Personality*, 13(6), 1999. P. 523-538.
34. Rogers, C. R. *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin. 1961. P.21.
35. Richardson, M. Негативні емоції та прокрастинація. *Журнал психології праці та організацій*, 88(5),2003. P.678-697. Отримано з <https://search.proquest.com/docview/211723595/abstract/E800981A3987462DPQ/1>
36. Schwarzman, R. S., Granter, J. D. *Procrastination: A New Understanding of the Nature of Procrastination and Its Treatment*. New York: Guilford Press. p. 2011. P.10-11.
37. Sims, K. M. Self-regulation coaching to alleviate procrastination: Addressing the likeability of studying behaviours. *Learning and Individual Differences*, 56, 2017. P. 23-30. doi: 10.1016/j.lindif.2017.02.009
38. Smith, A. P., Conroy, J. L., Smith, J. M. Procrastination in college students: Prevalence, correlates, and academic consequences. *Journal of Counseling Psychology*, 65(1), 2018. P. 102-112.
39. Smith, R. E. The procrastination of students: A social learning perspective. *Journal of Social Psychology*, 131(3), 1991. P. 395-407.
40. Steel, P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of research on procrastination. *Psychological Bulletin*, 133(1),2007. P. 65-94.

41. Steel, P. Procrastination in academic settings: A review of the literature and recommendations for future research. *Personality and Social Psychology Review*, 14(3), 2010. P. 65-86.
42. Steel, P., Ferrari, J. R. Procrastination and interpersonal relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(1), 2009. P. 129-140.
43. Steel, P., König, C. J. Procrastination and attention control: A theoretical review and empirical investigation. *European Journal of Personality*, 20(2), 2006. P. 107-128.
44. Takman, L. M. Procrastination: A review of the literature and implications for future research. *Journal of Counseling Psychology*, 26(3), 1979. P. 275-289.
45. Taylor, J. The motivational model of procrastination. *Psychological Review*, 107(4), 2000. P. 603-615.
46. Taylor, J. G. A cognitive-motivational model of procrastination. *Psychological Bulletin*, 117(1), 1995. P. 245-268.
47. Warfield, T. E. (1988). *Procrastination: A Philosophical Investigation*. New York: Oxford University Press. 1988. P. 26-50.
48. Weinert, L. The role of language in human development. In JW Berry, PR Dasen, & TS Saraswathi (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 2. Basic processes and human development*. Boston: Allyn & Bacon. 1985. P. 211-243.
49. Wilson, K. G. (2002). Procrastination: A cognitive model. *Psychological review*, 109(1), 69-89.

ДОДАТКИ

Додаток А

Шкала прокрастинації Б. ТАКМАНА

Методика «Шкала прокрастинації» Б. В. Такмана (Tuckman Procrastination Scale) прокрастинації в повсякденному житті, а також у прийнятті рішень. Коротка форма методики складається з 16 тверджень, які оцінюються за 5-бальною шкалою.

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 погоджуєтесь з твердженням, обведіть "1", якщо Ви ставитеся нейтрально, або Вам важко визначитися, обведіть "3", якщо повністю погоджуєтесь, обведіть "5". Будь ласка, відповідайте чесно та щиро.

Таблиця А.1

Текст опитувальника:

1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
Повністю не згоден	Не згоден	Важко визначитися	Згоден	Повністю згоден

№ з/п	Твердження	Відповідь
1	Я відкладаю завершення справ без вагомої причини, навіть коли це дуже важливо.	1 2 3 4 5
2	Я відкладаю на більш пізній термін початок будь-яких справ, які мені не подобаються.	1 2 3 4 5
3	Якщо є визначений термін, до якого потрібно щось зробити, я чекаю до останньої хвилини.	1 2 3 4 5

Продовження Таблиця А.1

№ з/п	Твердження	Відповідь
4	Я відкладаю прийняття важливих рішень.	1 2 3 4 5
5	Я завжди відкладаю на майбутнє вдосконалення ділових навичок.	1 2 3 4 5
6	Я вмію знаходити виправдання для «байдикування».	1 2 3 4 5
7	Я присвячую необхідний час навіть нудним заняттям, таким як навчання.	1 2 3 4 5
8	Я марную час даремно.	1 2 3 4 5
9	Зараз я безглуздо витрачаю час, але нічого не можу з цим вдіяти.	1 2 3 4 5
10	Якщо робота дуже важка, я впевнений, що можу відкласти її на потім.	1 2 3 4 5
11	Я обіцяю собі: якщо закінчу справу, то я маю право розслабитися	1 2 3 4 5
12	Якщо я планую що-небудь, то завжди дотримуюся плану.	1 2 3 4 5
13	Навіть коли я ненавиджу себе за те, що ще не розпочав(ла) діяти, це не допомагає мені.	1 2 3 4 5
14	Я завжди закінчую важливі справи заздалегідь, з запасом часу.	1 2 3 4 5
15	Я залишаюся байдужим, навіть якщо знаю, як важливо розпочати цю роботу.	1 2 3 4 5
16	Відкласти щось на завтра – це не вирішення проблеми.	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

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

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

Підрахунок балів:

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

Додаток Б

Загальна шкала прокрастинації К.Лея (General Procrastination Scale, GPS)

Загальна шкала прокрастинації (GPS) - це психометричний інструмент, який використовується для вимірювання рівня прокрастинації у людей. Шкала була розроблена Клер Лей в 1994 році.

GPS складається з 20 тверджень, які оцінюють такі аспекти прокрастинації: 1)Наміри: чи людина має намір розпочати та завершити завдання. 2)Почуття: які емоції відчуває людина, коли відкладає завдання. 3)Поведінка: які поведінкові паттерни демонструє людина, коли відкладає завдання.

Інструкція для учасників дослідження:

Прочитайте кожне твердження і оцініть, наскільки воно характерно для вас, використовуючи шкалу від 1 до 5:

- 1 - ніколи
- 2 - рідко
- 3 - нейтрально
- 4 - часто
- 5 - завжди

Не обмірковуйте відповіді занадто довго. Просто виберіть те твердження, яке, на вашу думку, найкраще відповідає вам. Коли ви закінчите, підрахуйте загальну кількість балів.

Таблиця Б.1

	Твердження	Ніколи «1»	Рідко «2»	Нейтраль но «3»	Часто «4»	Завжди «5»
1	Я часто намагаюся уникати виконання завдання, яке мене мало чи зовсім не цікавить.					

Продовження таблиці Б.1

	Твердження	Ніколи «1»	Рідко «2»	Нейтраль но «3»	Часто «4»	Завжди «5»
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, коли її треба повернути.					
4	Коли вранці пора вставати, я найчастіше встаю прямо з ліжка.					
5	Лист може пролежати кілька днів після того, як я його напишу, перш ніж відправити його поштою.					
6	Зазвичай я відповідаю на дзвінки швидко.					
7	Навіть роботи, які не потребують нічого іншого, окрім того, як сісти й виконати їх, я іноді виконую днями.					
8	Зазвичай я приймаю рішення якнайшвидше.					

	Твердження	Ніколи «1»	Рідко «2»	Нейтрально «3»	Часто «4»	Завжди «5»
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 вважаю за краще вийти раніше.					
14	Зазвичай я починаю виконувати завдання невдовзі після його призначення.					
15	Я часто закінчую завдання раніше, ніж потрібно.					

	Твердження	Ніколи «1»	Рідко «2»	Нейтраль но «3»	Часто «4»	Завжди «5»
16	Я зазвичай купую навіть найнеобхіднішу річ в останню хвилину.					
17	Здається, я завжди купую подарунки на день народження чи Різдво в останню хвилину.					
18	Зазвичай я виконую все, що планую, за день.					
19	Я постійно кажу "Я зроблю це завтра".					
20	Я зазвичай виконую всі завдання, які маю виконати, перш ніж заспокоїтися та відпочити ввечері.					

Оцінка:

- 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 бал означає, що у вас більша схильність до прокрастинації. Якщо у вас високий або дуже високий рівень прокрастинації, ви можете подумати про те, щоб звернутися до спеціаліста за допомогою в подоланні цієї проблеми.

Додаток В

Проективна методика “Тест незакінчених речень”

Мета тесту:

Тест незакінчених речень є проективним методом, який використовується для вивчення особистості людини. Тест дає можливість людині проектувати свої несвідомі думки, почуття та переживання на незакінчені речення.

Процедура проведення тесту:

Тест проводиться в комфортному і спокійному середовищі. Людині дається список незакінчених речень, і вона повинна заповнити їх за 30-45 хвилин.

Незакінчені речення:

Тест містить список незакінчених речень, які стосуються різних аспектів особистості людини. Приклади незакінчених речень:

- Коли я думаю про себе, я ...
- Мене дратує, коли ...
- Я б хотів, щоб ...
- Я б не хотів, щоб ...
- Я відчуваю себе щасливим, коли ...
- Я вважаю, що...
- Я відчуваю, що...
- Я б хотів, щоб хтось...
- Я боюся, що...
- Я щасливий, коли...
- Я розчарований, коли...
- Я злий, коли...
- Я соромлюся, коли...
- Я винний, коли...
- Я відчуваю себе самотнім, коли...
- Я відчуваю себе незахищеним, коли...
- Я відчуваю себе відкинутим, коли...

- Я відчуваю себе успішним, коли...
- Я мрію про те, щоб...
- Я думаю, що найважливіше в житті...

Інтерпретація відповідей:

- Людина часто пише про тривогу і занепокоєння, коли відкладає завдання. Це може свідчити про те, що вона переживає прокрастинацію як негативний досвід, який викликає у неї стрес і занепокоєння.

- Людина часто пише про страх невдачі, коли відкладає завдання. Це може свідчити про те, що вона боїться не впоратися з завданням або не досягти бажаного результату.

- Людина часто пише про перфекціонізм, коли відкладає завдання. Це може свідчити про те, що вона ставить перед собою занадто високі стандарти і боїться не виконати їх.

- Людина часто пише про низьку самооцінку, коли відкладає завдання. Це може свідчити про те, що вона не вірить у свої сили і не вважає себе здатною виконати завдання.

- Людина часто пише про відхід від завдання, відволікання, заняття марними справами або самосаботаж, коли відкладає завдання. Це може свідчити про те, що вона використовує ці поведінкові паттерни як способи уникнути завдання або зменшити тривогу, пов'язану з ним.

Коучинг із саморегуляції, щоб полегшити прокрастинацію

*Sims, K. M. (2017). Self-regulation coaching to alleviate procrastination: Addressing the likeability of studying behaviours. **Learning and Individual Differences, 56, 23-30. doi: 10.1016/j.lindif.2017.02.009*

Автор: Кері М. Сімс

Мета:

Метою цього коучингового процесу є допомогти учасникам зрозуміти, як їх думки, почуття та поведінка сприяють прокрастинації, та розвинути навички саморегуляції, необхідні для подолання цієї проблеми.

Цільова аудиторія:

Цей коучинговий процес призначений для людей, які відчують, що прокрастинація заважає їм досягати своїх цілей.

Тривалість:

Цей коучинговий процес триває 10 занять . Шкірна сесія триває 45 хвилин.

Методи:

Цей коучинговий процес використовує поєднання методів, включаючи:

- Віртуальні зустрічі: Кожна сесія проводитиметься за допомогою відеоконференції.
- Домашні завдання: Учасники отримують завдання для виконання між зустрічами.

- Управління: Учасники виконують вправи для розвитку навичок саморегуляції.

Таблиця Г. 1.

План коучингового процесу

№ Сесії	Тема	Домашнє завдання	Фідбек
1	Вступ		
2	Розуміння прокрастинації		
3	Розвиток цілей		
4	Планування дій		
5	Управління часом		
6	Зосередження уваги		
7	Подолання перешкод		
8	Зосередьтеся на позитивному		
9	Продовження руху вперед		
10	Підсумок		

|

Зустріч 1. Вступна зустріч

- Привітання та презентація

Коуч вітає учасників і представляється. Коуч пояснює, що мета коучингового процесу - допомогти учасникам зрозуміти, як їхні думки, почуття та поведіння сприяють прокрастинації, та розвинути навички саморегуляції, необхідні для подолання цієї проблеми.

- Ознайомлення з учасниками

Коуч просить учасників представитися та розповісти про свої цілі для коучингового процесу.

- Діагностика прокрастинації

Коуч проводить оцінку прокрастинації учасників. Ця оцінка допомагає учасникам зрозуміти, як часто вони прокрастинують і в яких сферах їхнього життя це виявляється.

- Обговорення результатів оцінки

Коуч обговорює з учасниками результати їхньої оцінки. Коуч допомагає учасникам зрозуміти, що призвело до їхньої прокрастинації.

- Завдання на наступну зустріч

Коуч просити учасників подумати про те, чому вони прокрастинують у конкретних сферах свого життя.

Зустріч 2: Розуміння прокрастинації

- Вступ

Коуч починає зустріч із повторення того, що було обговорено на першій зустрічі. Коуч також розповідає про різні типи прокрастинації.

- Розмова про прокрастинацію

Коуч веде розмову з учасниками про їхній досвід про крастинації. Коуч проситиме учасників поділитися своїми думками, почуттями та поведінкою, які пов'язані з прокрастинацією.

- Аналіз прокрастинації

Коуч допомагає учасникам проаналізувати свою прокрастинацію. Коуч просити учасників розглянути, які думки, почуття та поведення сприяють їхній прокрастинації.

- Завдання на наступну зустріч

Коуч просити учасників вести щоденник прокрастинації протягом тижня. У щоденнику учасники повинні записувати, коли вони прокрастинують, що вони думають і відчувають у цей момент, і що вони роблять замість того, щоб займатися справою.

Зустріч 3: Розвиток цілей

- Вступ

Коуч починає зустріч із повторення того, що було обговорено на попередніх зустрічах. Коуч розповідає про важливість встановлення цілей для подолання прокрастинації.

- Розмова про цілі

Коуч розмовляє з учасниками про їх цілі. Коуч просити учасників поділитися своїми цілями та обговорити, як ці цілі

Зустріч 4: Планування дій

- Вступ

Коуч починає зустріч із повторення того, що було обговорено на попередніх зустрічах. Коуч розповідає про важливість планування дій для досягнення цілей.

- Розмова про планування дій

Коуч розмовляє з учасниками про їх плани дій. Коуч просити учасників поділитися своїми планами дій та обговорити, як вони планують досягти своїх цілей.

- Розробка планів дій

Коуч допомагає учасникам розробити плани дій. Коуч просить учасників розглянути, які кроки вони повинні зробити, щоб досягти своїх цілей, і коли вони планують зробити ці кроки.

- Завдання на наступну зустріч

Коуч просить учасників розпочати роботу над своїми планами дій.

Зустріч 5: Управління часом

- Вступ

Коуч починає зустріч із повторення того, що було обговорено на попередніх зустрічах. Коуч розповідає про важливість управління часом для досягнення цілей.

- Розмова про управління часом

Коуч розмовляє з учасниками про їх навички управління часом. Коуч просить учасників поділитися своїми проблемами з управлінням часом та обговорити, як вони можуть покращити свої навички.

- Вправи з управління часом

Коуч проводить вправи з управління годиною. Ці вправи допомагають учасникам покращити свої навички управління часом.

- Завдання на наступну зустріч

Коуч просить учасників почати використовувати техніку управління часом у своєму повсякденному житті.

Зустріч 6: Зосередження уваги

- Вступ

Коуч починає зустріч із повторення того, що було обговорено на попередніх зустрічах. Коуч розповідає про важливість зосередження уваги для досягнення цілей.

- Розмова про зосередження уваги

Коуч веде розмову з учасниками про їх проблеми з концентрацією уваги. Коуч просить учасників поділитися своїми проблемами з концентрацією уваги та обговорити, як вони можуть покращити свою здатність зосереджуватися.

- Вправи з концентрації уваги

Коуч проводить вправи з концентрації уваги. Ці вправи допомагають учасникам покращити свою здатність зосереджуватися.

- Завдання на наступну зустріч

Коуч просить учасників використовувати техніки зосередження уваги у своїй повсякденній житті.

Зустріч 7: Подолання перешкод

- Вступ

Коуч починає зустріч із повторення того, що було обговорено на попередніх зустрічах. Коуч розповідає про важливість подолання перешкод для досягнення цілей.

- Розмова про перешкоди

Коуч веде розмову з учасниками про перешкоди, які вони стикаються на шляху до досягнення своїх цілей. Коуч просить учасників поділитися своїми перешкодами та обговорити, як вони можуть їх подолати.

- Розробка стратегій подолання перешкод

Коуч допомагає учасникам розробити стратегії подолання перешкод. Коуч просить учасників розглянути, які кроки вони можуть зробити, щоб подолати свої перешкоди.

- Завдання на наступну зустріч

Коуч просить учасників розпочати роботу над своїми стратегіями подолання перешкод.

Зустріч 8: Зосередьтеся на позитивному

- Вступ

Коуч вітає учасників і повторює тему зустрічі, розмова про позитивний прогрес, просить учасників поділитися своїми думками та почуттями про свій прогрес у досягненні цілей.

Вправа на зосередження на позитивному

- Завдання на наступну зустріч

Коуч просить учасників продовжувати зосереджуватися на позитивному аспекті їхнього прогресу.

Вправа на зосередження на позитивному

Коуч просить учасників знайти зручне місце, де вони зможуть зосередитися, також просить учасників закрити очі та подумати про свої успіхи та досягнення. Коуч може запропонувати учасникам наступні питання для роздумів:

- Що я досягнувши у процесі коучингового процесу?
- Які у мене були успіхи у досягненні своїх цілей?
- Що я навчився про себе і про те, як досягати успіху?

Після того, як учасники подумують про ці питання, коуч просить їх відкрити очі та поділитися своїми думками та почуттями.

Приклади розмови про позитивний прогрес

- Учасник може сказати, що йому вдалося подолати свою прокрастинацію та розпочати займатися спортом.
- Учасник може сказати, що він досяг успіху в школі або на роботі.
- Учасник може сказати, що він покращив свої стосунки з близькими людьми.

Завдання на наступну зустріч

Коуч може запропонувати учасникам наступні завдання:

- Напишіть список своїх досягнень і тримайте його вдома або в робочому місці, щоб ви могли переглядати його, коли відчуваєте, що здаєтесь.
- Розкажіть комусь про свої успіхи та досягнення.

Зустріч 9: Продовження руху вперед

Коуч вітає учасників і повторює тему зустрічі.

- Вступ

Оцінка прогресу

- Коуч просить учасників оцінити свій прогрес у досягненні цілей. Коуч також допомагає учасникам визначити, де вони досягли прогресу, і де їм ще потрібно працювати.

Обговорення планів на майбутнє

- Коуч проситиме учасників поділитися своїми планами на майбутнє. Коуч допомагає учасникам розробити плани, які є конкретними, вимірюваними, досяжними.

Зустріч 10: Підсумок

- Вступ

Коуч починає зустріч із повторення того, що було обговорено на попередніх зустрічах. Коуч також підсумовує основні моменти коучингового процесу.

- Оцінка прогресу

Коуч просить учасників оцінити свій прогрес у досягненні цілей.

- Обговорення результатів оцінки

Коуч обговорює з учасниками результати їхньої оцінки. Коуч допомагає учасникам визначити, де вони досягли прогресу, і де їм ще потрібно працювати.

- Плани на майбутнє

Коуч допомагає учасникам розробити плани на майбутнє. Коуч просить учасників розглянути, як вони можуть продовжувати розвивати свої навички саморегуляції та досягати своїх цілей.