

Особенности прокрастинации у профессионалов с постоянным и временным трудоустройством

Научный руководитель – Барabanщикова Валентина Владимировна

Бояринов Дмитрий Михайлович

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: deetverdov@icloud.com

В последнее время особое внимание уделяется исследованиям профессиональной деформации. На данный момент выделяют несколько профессиональных деформаций: трудоголизм, тип поведения А, эмоциональное выгорание и прокрастинация (Барabanщикова, 2016). На данный момент точного и окончательного определения феномена прокрастинации не сформулировано, однако исследования в данной области проводятся и определяются возможные причины её возникновения. Мы придерживаемся определения, что «прокрастинация - сознательное откладывание выполнения намеченных действий, несмотря на то, что это повлечет за собой определенные проблемы» (Большой психологический словарь, 2003, С. 414). С каждым годом растёт количество исследований феномена прокрастинации в различных сферах жизни (Барabanщиков, Марусанова, 2015).

В прошлом году мы исследовали феномен академической прокрастинации - прокрастинация в учебной среде. В этот раз мы перешли на следующий этап профессионального развития - представители профессий. Главной целью исследования является сравнение уровня прокрастинации у работников с не постоянным (вожатые) и с постоянным трудоустройством (сотрудники Инспекции пожарной безопасности Министерства Внутренних Дел (МВД) России).

Методики. Для достижения целей исследования был подобран диагностический пакет, включающий в себя шесть опросников: «Шкала общей прокрастинации», составленная К. Леем; «Шкала контроля за действием», составленная Ю. Кулем; «Шкала тревожности», составленная Ч.Д. Спилбергером; «Опросник для оценки переживания острого и хронического стресса», А.Б. Леоновой; «Методика оценки субъективно важных характеристик деятельности», Р. Хакмана и Г. Олдхэма (JDS); «Методика «самооценки лени», разработанная Д. А. Богдановой и С. Т. Посоховой.

Обработка данных проводилась на базе статистического пакета IBM SPSS Statistics (версия 22).

Выборка. В нашем исследовании приняло участие 2 группы: вожатые (n=24) и сотрудники МВД инспекции пожарной безопасности (n=22). Средний возраст в 1 группе 22 года, во 2 - 38 лет.

Результаты.

У профессионалов с временным трудоустройством уровень хронического стресса высокий и индекс потенциальной мотивации (ИПМ) - выраженный. Уровень прокрастинации не выходит за рамки средних значений. В ходе корреляционного анализа не было найдено взаимосвязи между прокрастинацией и другими шкалами.

У профессионалов с постоянным трудоустройством все показатели имеют среднее значение. При подсчете корреляций были найдены взаимосвязи между прокрастинацией и личностной тревожностью ($r=0,461$; при $p=0,031$), ситуативной тревожностью ($r=0,503$; при $p=0,017$), острым стрессом ($r=0,553$; при $p=0,008$) и хроническим стрессом ($r=0,464$; при $p=0,029$).

При сравнении водителей и сотрудников МВД по непараметрическому критерию U Манна-Уитни были получены значимые различия по шкалам: прокрастинация ($U=154$; при $p=0,015$), контроль за действиями при планировании ($U=115$; при $p=0,001$), контроль за действиями при неудаче ($U=173,5$; при $p=0,045$), личностная тревожность ($U=164,5$; при $p=0,028$), ситуативная тревожность ($U=172$; при $p=0,043$), лень ($U=149$; при $p=0,010$), острый стресс ($U=173,5$; при $p=0,046$) и хронический стресс ($U=136,5$; при $p=0,005$).

Обсуждение результатов. Высокий уровень хронического стресса у профессионалов временным трудоустройством может быть связан с тем, что основная сфера их деятельности - учеба. Поэтому источником их повседневного стресса может являться учеба и отсутствие постоянного рабочего места. В отличие от сотрудников с постоянным трудоустройством, чья деятельность является экстремальной, у водителей более выражен ИПМ и выше удовлетворенность своей трудовой деятельностью.

Корреляты прокрастинации с другими показателями только у сотрудников МВД могут быть связаны с тем, что феномен прокрастинации у них уже сформировался и является личностной чертой.

Значимые различия практически по всем шкалам между постоянными и временными сотрудниками могут быть объяснены тем, что водители еще находятся на пути профессионального становления.

Полученные в исследовании данные позволяют сделать следующие **выводы**:

- 1) Несмотря на то что уровень прокрастинации у постоянных и временных сотрудников значительно различается, средние значения по шкале находятся в диапазоне средних.
- 2) У постоянных сотрудников прокрастинация связана и с личностной тревожностью, и ситуативной тревожностью, и острым стрессом и хроническим стрессом.
- 3) Существуют значимые различия по шкалам между двумя исследуемыми группами сотрудников: прокрастинация, контроль за действиями при планировании, контроль за действиями при неудаче, личностная тревожность, ситуативная тревожность, лень, острый стресс и хронический стресс.

Таким образом, можно говорить о перспективах в дальнейшем исследований и анализ полученных результатов раздельно для постоянных и временных сотрудников.

Источники и литература

- 1) Барабанщикова В. В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы : дис. – Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук-М., 2016,-359 с, 2016.
- 2) Барабанщикова В.В., Марусанова И.Г. Перспективы исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности. // Национальный психологический журнал. – 2015. – № 4(20). – С. 130-140.
- 3) Большой психологический словарь / под ред. Б.Т. Мещерякова, В.П. Зинченко. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.