

Особенности прокрастинации сотрудников банка в период пандемии

Научный руководитель – Клемес Виктория Сергеевна

Усатов Иван Александрович

Выпускник (магистр)

Амурский государственный университет, Факультет социальных наук, Благовещенск,
Россия

E-mail: 89143845536@mail.ru

В период пандемии коронавируса процент дистанционной трудовой деятельности вырос в разы. И во главу угла становится вопрос об эффективной, а главное систематической деятельности в рамках установленных дедлайнов без срыва результатов и минимальной прокрастинации со стороны личности профессионала [1].

Прокрастинация представляет собой систематическое откладывание человеком на более поздний срок выполнения срочных и важных дел или принятия решений, которые осознаются им как таковые, сопровождаемое комплексом негативных эмоций и очевидно приводящее к ухудшению ситуации или результата деятельности [2].

Заглавный труд по систематическому определению феномена прокрастинации был произведен Н. Милграмом в 1992 году. Исследования продолжили К. Лэй, П. Стилл, В.В. Барбанщикова, Р.А. Баранова, Я.И. Варваричева, С.Б. Мохова, А.Н. Неврюев, Н.Н. Карловская и многие другие [3]. Прокрастинация может вызывать стресс, чувство вины, снижение продуктивности, а также недовольство окружающих из-за невыполнения обязательств.

В тоже время, эпидемия - огромный стресс для каждого представителя рода homo. А уровень пандемии коронавируса - нетрадиционная форма стресса, ведь опасность невидимая, неопределенная и распространяется геометрически повсеместно. Что закономерным образом приводит к снижению уровня стрессоустойчивости каждого из нас и влиянию на уровень прокрастинации [4].

Таким образом, ученые сходятся во мнении, что необходимо более детально исследовать этот вопрос, что выявляет необходимость изучения данного явления как с теоретической, так и с практической точки зрения.

С целью изучения особенностей прокрастинации сотрудников банка в период пандемии коронавируса было проведено эмпирическое исследование.

Исследуемая организация - мировая технологическая компания с банковской лицензией. Для сотрудников компании приоритетной является деятельность по взаимодействию с людьми. Согласно классификации Е.А. Климова, специалистов можно отнести к профессионалам типа «Человек - Человек». Предметом труда для данного типа профессий являются люди. Сотрудники занимаются правовой защитой, обслуживанием клиентов, подбором, обучением, развитием персонала, управлением и информационным обслуживанием компании, и другими видами деятельности.

Специалисты в данной сфере должны обладать доброжелательностью, отзывчивостью, спокойствием, выдержкой, эмоциональной устойчивостью. Они также должны уметь устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние и настроение других людей, влиять на других в мягкой форме, при этом должны обладать развитыми коммуникативными навыками, признавать значимость и уважать своеобразие личности каждого человека. Важны деловитость, способность самостоятельно работать при ограниченных контактах и отведенного времени на выполнение, аккуратность и добросовестность, уравновешенность, точность [5].

Гипотеза исследования состоит в том, что уровень прокрастинации сотрудников, находящихся на дистанционном формате работы, выше, чем у офисных сотрудников.

В исследовании приняли участие 100 сотрудников компании от 18 до 55 лет - по 50 сотрудников, дистанционного и офисного формата работы.

Респондентам был предложен «Опросник на склонность к прокрастинации». Методика позволяет определить уровень прокрастинации личности в различных сферах жизнедеятельности человека: личностно обусловленной и ситуативно обусловленной прокрастинации. Для оценки различий между двумя выборками по изучаемым характеристикам использовался статистический критерий U-критерий Манна-Уитни.

В целом, результаты исследования прокрастинации сотрудников телекоммуникационной компании показали, что у большинства сотрудников удаленного формата работы выявлен средний показатель личностно обусловленной прокрастинации, в равной степени низкие и средние результаты ситуативно обусловленной прокрастинации. Полученные данные позволяют рассмотреть влияние причин прокрастинации, как со стороны индивидуально-личностного фактора, так и в качестве ситуативной характеристики, на скорость и результат выполняемой деятельности. Также можно отметить достоверное преобладание личностно обусловленной прокрастинации, в сравнении с ситуативно обусловленной, что позволяет говорить о сформированной прокрастинации в качестве личностного свойства.

В свою очередь, для большинства офисных сотрудников характерен низкий уровень тенденции личности к прокрастинации, низкий уровень личностно и ситуативно обусловленной прокрастинации. Результаты исследования позволяют говорить, что проявления откладывания дел на потом возможны, но, для большинства опрошенных, они не связаны с прокрастинацией как сформированной (устойчивой) личностной чертой, но могут проявляться под воздействием ситуативных факторов, которые оцениваются через индивидуальные особенности специалистов, но у лиц, обладающих высокими показателями прокрастинации, данный феномен может быть сформирован в форме свойства личности.

Итак, с помощью статистического U-критерия Манна-Уитни выявлено, что уровень выраженности прокрастинации у офисных сотрудников достоверно ($p \leq 0.01$) ниже, чем у сотрудников дистанционного формата работы, а уровень личностно обусловленной прокрастинации у сотрудников дистанционного формата работы выше, чем у офисных работников.

Полученные данные преимущественно связаны с внутренними (индивидуально-личностными), а также внешними (ситуативными) факторами, при их оценке через индивидуальные особенности людей. Полученные данные позволяют достичь цели исследования и подтвердить гипотезу. Результаты исследования положены в основу программы развития персонала компании.

Источники и литература

- 1) Скотникова, И. Г. Психологические особенности переживания неопределенности при эпидемии Covid-19 / И. Г. Скотникова [и др.] // Институт психологии Российской Академии наук. Социальная и экономическая психология. – М., 2020. – Т. 5. – С. 245–268.
- 2) Барабанщикова, В. В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / В. В. Барабанщикова. – М., 2017. – 310 с.
- 3) Усатов, И. А. Прокрастинация как многоаспектный феномен / И. А. Усатов // Modern research in global scientific activities: current issues, achievements and innovations Современные исследования в мировой научной деятельности: актуальные вопросы, достижения и инновации. – Н. Новгород-Los Gatos (USA), 2018. – С. 67-71.

- 4) Усатов, И. А. Тревожность и перфекционизм как детерминанты прокрастинации личности / И. А. Усатов // Устойчивое развитие науки и образования. – Воронеж, 2019. – № 2. – С. 185-192.
- 5) Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М., 2010. – 304 с.