

Феномен прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп

В.В. Барабанщикова Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Е.О. Каминская Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Поступила: 6 августа 2013 / Принята к публикации: 16 октября 2013

Procrastination phenomenon in virtual project team members

Valentina V. Barabanshchikova Moscow Lomonosov State University, Moscow, Russia

Ekaterina O. Kaminskaya Moscow Lomonosov State University, Moscow, Russia

Received: August 6, 2013 / Accepted for publication: October 16, 2013

Современный мир предъявляет крайне жесткие требования к организации профессиональной деятельности. Различные компании, пытаясь сократить свои расходы, обращаются к созданию проектных групп, работающих в виртуальной среде. Основной проблемой такого решения является необходимость полностью полагаться на способности к самоорганизации членов такой группы. При этом одной из самых распространенных причин срывов саморегуляции деятельности членов проектных групп становится феномен прокрастинации. В среднем от 15 до 20 % людей когда-либо в своей жизни сталкивались с проявлениями этого феномена на личном опыте. Прокрастинация может быть представлена как неадекватная копинг-стратегия, коррелирующая с переживанием высокого уровня стресса.

Основной целью нашего исследования является анализ особенностей прокрастинации у членов виртуальных проектных групп с различным уровнем профессионального стресса. Были собраны данные с использованием следующих методик: анкета объективных сведений о респондентах, опросник для оценки переживания острого и хронического стресса А.Б. Леоновой, шкала общей прокрастинации К. Лей, опросник потенциальной мотивации трудовой деятельности Р. Хакмана и Дж. Олдхэма, шкала контроля за действием Ю. Куля. В исследовании приняло участие 52 человека, продемонстрировавших достаточно выраженный уровень переживания профессионального стресса и прокрастинации. Проведенный регрессионный анализ показал, что надежными предикторами прокрастинации в исследуемой группе является астенизация, как один из симптомов развития хронического стресса, и продолжительность рабочего стажа. Проведенное исследование позволяет дать организациям, использующим работу таких проектных групп, ряд рекомендаций, способствующих предотвращению срывов сроков сдачи проектов.

Ключевые слова: прокрастинация, профессиональный стресс, стратегии преодоления стресса, потенциальная мотивация, виртуальные проектные группы.

The modern world sets high requirements for work structure. Therefore, a great number of services become outsourcing. In order to reduce their charges, various enterprises found virtual project teams (PT). The main problems in this decision are connected with high necessity of PT members' self-regulation. One of the reasons of PT members' self-regulation failure is procrastination phenomenon. Over 15–25% of people demonstrate procrastination behaviour. Procrastination can be analysed as a type of inadequate coping behaviour, and it correlates with high level of stress. Thus, the main purpose of this research is to analyze the procrastination phenomenon in PT members with different job stress level.

We collected the following data: objective measures (age, gender); General Procrastination Scale (Lay, 1986); Job Diagnostic Survey (Hackman, Oldham, 1980); Survey for actual and chronic stress manifestation assessment (Leonova, 2004). 52 respondents from several PTs were under study. Subjects show high level of stress manifestation and moderate level of procrastination. Regression analysis was also conducted (adj. R-squared=0.457, $p<0.001$). Only appraisal of chronic resource exhaustion and job experience emerged as significant predictors of procrastination. Conducted research should help in PT members' job organization in order to protect them from deadline breakdowns.

Key words: procrastination, job stress, coping strategies, potential motivation.

Актуальность рассматриваемой темы связана с возрастающими требованиями среды, в которой живет современный человек. Она характеризуется, прежде всего, непрерывной изменчивостью и высокой инновационностью. Научно-технический прогресс привел к формированию так называемого постиндустриального типа общества, для которого характерно интенсивное развитие наукоемких производств. На протяжении последних 50 лет происходят изменения самой сути трудовой деятельности. Развитие информационных

технологий приводит к возрастанию требований к инновационной готовности человека и информационной перегрузке (Купер и др., 2007).

Не только технологический прогресс вносит свои коррективы в характер работы. Существующая ситуация сформировалась под действием множества факторов. Среди них можно особо отметить спад мировой экономике конца 1980-х – начала 1990-х годов, экономический кризис 1998 года в России, мировой финансовый кризис 2008–2011 годов. Такие события, как правило, приводят к тому,

что организации стараются всеми способами сократить свои издержки. Обычно это достигается путем сокращений персонала. В результате чего появляются новые формы трудового соглашения – «аутсорсинг», работа по «гибкому графику», удаленная работа в «виртуальных офисах» и т.п. (Купер и др., 2007).

Все эти формы трудового соглашения часто реализуются в проектной работе как наиболее адаптивном и универсальном способе организации взаимодействия. Построение работы посредством объединения разных специалистов

в группы, работающие ради достижения заданного результата, в настоящее время приобретает все большую популярность ввиду возросших требований среды к гибкости организаций (Salas, Stagl, Burke, 2004). Построение работы на основе таких команд стало весьма популярным еще и потому, что управлять людьми в крупных организациях становится так же сложно, как «строить замок из песка, выкладывая его по песчинке» (West, Borrill, Unsworth, 1998).

Установлено, что 80-95% студентов испытывали прокрастинацию на себе, около 75% считают себя прокрастинаторами и около 50% постоянно испытывают подобное состояние и это доставляет им серьезные проблемы. По данным зарубежных исследователей в общей популяции прокрастинации подвержено 15-20% взрослых людей

При таких условиях перестают работать старые принципы менеджмента для управления персоналом, который большую часть своего рабочего времени организует самостоятельно. Как правило, основным способом контроля таких сотрудников является контроль по результатам, промежуточным или конечным. Организация же самого процесса выполнения задачи остается на усмотрение профессионала. С этим связана еще одна проблема – трудность распределения пространства и времени труда и отдыха, так как их границы в условиях работы на дому или частичной работы в офисе оказываются крайне размыты (Купер и др., 2007).

В связи с этим важно знать, как такие условия жизни влияют на здоровье профессионала. Характерными особенностями нашего времени становится распространение болезней стрессовой этиологии (Леонова, Кузнецова, 2007). Проблематика понятия «стресс», в частности понятия «профессиональный стресс» (ПС), широко разрабатывается в трудах зарубежных и отечественных исследователей. В более широком понимании – это проблема состояний

профессионала. Понятие функциональных состояний (ФС) получило развитие в работах, выполненных в стенах психологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова в рамках структурно-интегративного подхода (Леонова, 2004, 2007), а также в работах других исследователей московской школы (Бодров, 2000). В зарубежной психологии представления о состояниях человека развиваются в рамках изучения организационного стресса (Купер и др., 2007), а также связанного с ним феномена выгорания и трудового истощения (Крюкова, 2004).

В современных условиях человек очень чувствителен к воздействию стресса, что влечет за собой множество про-

блем физического и психологического здоровья. Поэтому остро встает вопрос о способах совладания со стрессом (Леонова, Кузнецова, 2007). В западной литературе изучение данной проблематики идет по линии разработки понятий «stress coping» и «coping behavior» (Леонова, 2004). В отечественной психологии представления о преодолении и совладании с критическими ситуациями развиваются в русле психологии переживания и индивидуального стиля деятельности (Бодров, 2000, Крюкова, 2004).

В рамках психологии совладания рассматривается феномен прокрастинации, понимаемый как нарушение регуляции деятельности (self-regulatory failure) (Steel, 2007) при которой человек имеет склонность откладывать «на потом» трудные и неприятные для себя действия.

Важно дать более подробную характеристику столь неоднозначного феномена как прокрастинация, причины и механизмы которого до сих пор не до конца ясны.

«Прокрастинация» (лат. Pro – вместо, Crastinus – завтрашний) означает откладывание «на потом» неприятных для человека дел.

Термин был введен в 1977 году П. Рингенбахом в книге «Прокрастинация в жизни человека». Интересно, что в действительности этой работы не существовало. Это была своеобразная шутка про книгу о прокрастинации, которая никогда так и не была закончена. Однако термин закрепился и впоследствии прочно вошел в научный оборот. Первый систематический анализ феномена прокрастинации был произведен Н. Милграмом в 1992 году. В своей работе он предположил, что прокрастинация как социальный феномен возникла из-за того, что жизнь современного человека в постиндустриальном обществе наполнилась множеством обязательств и временных ограничений. Дж. Феррари с коллегами предложил похожее объяснение, отметив, что феномен существовал всегда, но именно в последнее время он стал приобретать негативные коннотации (Ferrari, Jonson, McCown, 1995). Начиная с 1980-го года появляются различные научно-популярные и академические работы о прокрастинации. В настоящее время эта тема разрабатывается многими зарубежными авторами



Валентина Владимировна Барабанщикова – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова. Область научных интересов: исследование профессионального стресса и способов оптимизации его последствий в различных видах труда. Имеет 46 научных публикаций
E-mail: Vvb-msu@bk.ru



Екатерина Олеговна Каминская – выпускница факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова 2012 года. В настоящее время работает как психолог-аналитик пользовательских интерфейсов. Область научных интересов: исследование феномена прокрастинации в различных профессиональных группах, анализ причин и последствий переживания прокрастинации
E-mail: playki@gmail.com

(Chu, Choi, 2005; Ferrari et al., 1995, 2000; Kachgal et al., 2001; Lay, 1986 и др.). Лишь совсем недавно она привлекла внимание и отечественных психологов (Варваричева Я. И., 2010).

Прокрастинация широко распространена среди населения, но в наибольшей степени ей подвержены студенты высших учебных заведений (Steel, 2007). Установлено, что 80-95% студентов испытывали прокрастинацию на себе, около 75% считают себя прокрастинаторами и около 50% постоянно испытывают подобное состояние и это доставляет им серьезные проблемы. По данным зарубежных исследователей, в общей популяции прокрастинация подвержено 15-20% взрослых людей (Harriott, Ferrari, 1996), устойчивая прокрастинация имеется у 15-25% людей и со временем этот уровень среди популяции повышается (Kachgal et al., 2001). Важно отметить, что около 95% людей, которые отмечают у себя прокрастинацию, характеризуют ее как приносящую вред и мечтают избавиться от нее.

Причины и механизмы возникновения прокрастинации изучаются до сих пор. Известный исследователь этого феномена Дж. Феррари (J.Ferrari) пришел к выводу о том, что прокрастинаторы в большой степени озабочены сохранением хорошего впечатления о себе и стараются избегать ситуаций, в которых их самооценка может пострадать (Ferrari, Jonson, McCown, 1995). При этом они сами могут ставить различные преграды на пути достижения своей цели, что естественно приводит к низкой успешности в работе. Существует множество исследований, в которых установлены корреляции показателей уровня выраженности прокрастинации с низкой самооценкой, отсутствием уверенности в себе, плохим самоконтролем, высокой склонностью к перфекционизму, импульсивностью, депрессией и тревогой (Ferrari, 1992; Ferrari, Tice, 2000; Lay, 1986). Зарубежные исследования показали также, что прокрастинация может коррелировать с высоким уровнем стресса и неадекватными копинг-стратегиями, что отражается на здоровье и качестве жизни человека (Sirois, Pychyl, 2002). Люди откладывают решение тех задач, которые являются для них стрессовыми. Чем более человек восприимчив к стрессу, тем с большей вероят-

ностью он будет «прокрастинировать». Однако, согласно другим данным, сама склонность к прокрастинации может приводить к развитию стресса. Так, было показано, что люди склонные к откладыванию дел «на потом», с большей вероятностью испытывают стресс в ситуации ограниченного времени.

Особенностью нашего исследования является то, что феномен прокрастинации рассматривается в связи с различным уровнем выраженности профессионального стресса у членов проектных групп. Зарубежные исследования показали, что прокрастинация может коррелировать с высоким уровнем стресса и неадекватными копинг-стратегиями, однако механизмы взаимодействия этих факторов до сих пор не до конца ясны и требуют дальнейшего изучения

Значение и особенности исследования

Новизна и теоретическая значимость представленного нами исследования связана с тем, что в настоящее время в отечественной психологии проблематика прокрастинации все еще слабо проработана. В основном она представлена в рамках изучения вопросов лени (Варваричева, 2010). Так, было проведено исследование психологических механизмов лени как родственного прокрастинации явления, рассмотрены психологические компоненты лени, изучено субъективное восприятие и оценка лени человеком. В изучении причин лени рассматривались биологические и личностные факторы, такие как тревожность, проблемы мотивации, проблемы волевой регуляции и особенности само-

Вопрос прокрастинации на рабочем месте, прежде всего, связан с проблемой мотивации «трудных» сотрудников. В настоящее время в практической психологии существуют различные методы борьбы с прокрастинацией на уровне улучшения навыков постановки целей, планирования и контроля деятельности

оценки. В русле же западной традиции прокрастинация выделяется как отличный от лени феномен, ее следует относить лишь к одной из возможных форм «прокрастинирования» (Pychyl, 2010).

Особенностью нашего исследования является то, что феномен прокрастинации рассматривается в связи с различным уровнем выраженности профессионального стресса у членов проектных групп. Зарубежные исследования показали, что прокрастинация может коррелировать с высоким уровнем стресса и неадекватными копинг-стратегиями, од-

нако механизмы взаимодействия этих факторов до сих пор не до конца ясны и требуют дальнейшего изучения (Tice, Baumeister, 1997; Sirois, Pychyl, 2002).

Следует также обратить внимание на то, что в качестве обследуемых в нашем исследовании выступает «взрослая» работающая часть населения. Большая

часть исследований, существующих на данный момент, проведена на материале студенчества.

В нашей работе, посвященной изучению феномена прокрастинации, мы попытались учесть все известные нам факты и спроектировать такое исследование, которое включало бы в себя:

- изучение прокрастинации на «взрослых» работающих людях;
- учет организационных (групповых) факторов;
- учет специфики деятельности (сфера веб-разработки);
- учет специфики стрессовых состояний (острый и хронический стресс);
- учет личностных особенностей (факторов мотивации и особенностей волевой регуляции).

Практическая значимость исследования

Как было показано выше, в исследованиях зарубежных и отечественных авторов, касающихся проблематики прокрастинации и родственных ей явлений, установлено, что они имеют значительное влияние, как на благополучие отдельного человека, так и на благополучие организации (или команды), в которую человек включен.

В последнее время появляется все больше данных о негативном влиянии данного феномена на эффективность

работы профессионалов. Так, установлено, что прокрастинация ведет к потере времени, плохой продуктивности и по-

образом индивидуальные особенности сотрудников и их актуальное состояние влияют на сроки выполнения задач

Изучение феномена прокрастинации может помочь менеджерам проектов лучше понять, каким образом индивидуальные особенности сотрудников и их актуальное состояние влияют на сроки выполнения задач проекта. Кроме того, важно обратить внимание менеджеров на то, к каким последствиям в плане психического и физического благополучия сотрудников может приводить неправильная организация рабочего процесса

вышению уровня ПС (work-related stress) у сотрудников организаций (Chu, Choi, 2005). Исследование крупной американской консалтинговой компании «N&R Block» показало, что в 2002 году ошибки, причиной которых так или иначе была прокрастинация, обошлись компаниям в 473 миллиона долларов. Ряд исследований указывают на вред, который «откладывание на потом» приносит политике и экономике стран (Steel, 2010).

Вопрос прокрастинации на рабочем месте, прежде всего, связан с проблемой мотивации «трудных» сотрудников. В настоящее время в практической психологии существуют различные методы борьбы с прокрастинацией на уровне улучшения навыков постановки целей, планирования и контроля деятельности. Эти методы можно найти в работах наиболее известных исследователей проблематики прокрастинации, среди них нужно особенно отметить Т. Ручыл (2009), R.F. Vaumeister, J. Tierney (2011), G. Rubin (2012).

Помимо стратегий повышения личной эффективности применяются особые управленческие методы. Одним из таких методов в настоящее время является очень популярная «Теория ограничений» (ТОС) доктора Э. Голдратта. Необходимость разработки данного метода была вызвана тем, что, по данным StandishGroup, лишь 44% проектов завершаются вовремя. В среднем проекты занимают 222% отпущенного времени и 189% запланированного бюджета. Прокрастинация является одним из факторов, из-за которого проекты не выполняются в срок. Особый метод планирования, применяемый в ТОС, позволяет руководителю избежать подобных задержек выполнения проектной работы (Голдратт, 2006).

Таким образом, изучение феномена прокрастинации может помочь менеджерам проектов лучше понять, каким

образом прокрастинация влияет на сроки выполнения задач проекта. Кроме того, важно обратить внимание менеджеров на то, к каким последствиям в плане психического и физического благополучия сотрудников может приводить неправильная организация рабочего процесса.

Организация исследования

Целью нашего исследования является изучение особенностей прокрастинации в зависимости от уровня ПС у членов виртуальных проектных групп. Были выдвинуты следующие предположения:

- 1 Уровень выраженности склонности к прокрастинации зависит от уровня выраженности показателей ПС у членов виртуальных проектных групп.
- 2 Особенности прокрастинации и ПС связаны с особенностями потенциальной мотивации и волевой регуляции членов виртуальных проектных групп.

Методика и организация исследования. В исследовании представлено несколько проектных групп, занимающихся разработкой в области IT, численностью от 3 до 7 человек. Как правило, такая работа предполагает совместный труд различных специалистов:

создает веб-страницы с гипертекстом и с подготовленными для интернета изображениями);

- 4 программиста (выбирает язык программирования и создает программную основу сайта).

В исследовании приняли участие члены виртуальных проектных групп, объединенные общей целью создания некоторого конечного продукта, услуги или поддержки существующей системы, всего 52 человека в возрасте от 21 до 59 лет, из них 32 мужчины и 20 женщин, стаж работы которых от 0,5 до 42 лет.

Методы исследования особенностей прокрастинации в зависимости от уровня ПС у членов проектных групп были отобраны в соответствии с целями исследования:

1. Анкета объективных сведений о респондентах: возраст, пол, образование, стаж работы, форма работы (виртуальная команда). Используется для выяснения социально-демографического статуса и особенностей профессионального статуса респондентов.
2. Методики субъективной оценки выраженности ПС:
 - Опросник для оценки переживания острого и хронического стресса (Леонова, 2004). Используется для диагностики состояний острого и хронического стресса, т.е. для оценки адекватности задействованных ресурсов регуляции состояний.
- 3 Методика субъективной оценки склонности к прокрастинации:
 - Шкала общей прокрастинации К. Лей (General Procrastination Scale (GPS), Lay, 1986, адапт. Варваричевой, 2010). Используется для диагности-

Показатели	Среднее	Стандартное отклонение
Индекс потенциальной мотивации (ИПМ)	170,53	77,22
Острый стресс	33,15	5,26
Хронический стресс	39,88	8,04
Прокрастинация	48,9	11,4

Таблица 1. Общая характеристика значений показателей по выборке.

- 1 менеджера проектов (осуществляет координацию работы участников);
- 2 веб-дизайнеров (художники-иллюстраторы, фотографы, технические дизайнеры, шрифтовики и пр. разработчики дизайн приложения или сайта);
- 3 верстальщика (из графических макетов, подготовленных дизайнерами,

ки склонности к прокрастинации у взрослых.

4. Методики диагностики индивидуальных особенностей членов виртуальных проектных групп:

- Опросник потенциальной мотивации трудовой деятельности JDS (Job Diagnostic Survey (JDS) R. Hackman,

G. Oldham, 1980, адапт. Леоновой, 2000). Используется для диагностики уровня потенциальной профессиональной мотивации, а также выраженности ее детерминант.

- Шкала контроля за действием Ю. Куля (Handlungskontrolle nach Erfolg, Misserfolg und Prospektiv, Kuhl, 1986, адапт. Шапкина, 1997). Используется для оценки предпочитаемой стратегии регуляции активности (деятельности).

Опрос производился в форме удаленного заполнения анкет респондентами. Анкета рассылалась респондентам по электронной почте. Анкеты заполнялись каждой проектной группой в определенный рабочий день. Процент возврата – около 30. Анализ результатов проводился с помощью электронных таблиц (Microsoft Excel 2010) и статистического пакета SPSS (PASW Statistics 18).

Описание и обсуждение результатов. Уровень ПС у членов рассмотренных виртуальных проектных групп невысок, в основном наблюдается его средняя выраженность (см. табл. 1). Однако даже на фоне такой достаточно приемлемой картины, мы видим тенденции развития негативных хронических состояний. Безусловно, более детальный анализ в этом случае должен строиться по пути изучения индивидуальных случаев и контекста жизни каждого сотрудника, но уже обобщение полученных средних значений указывает на достаточно устойчивые оценки высокой степени выраженности хронического стресса внутри обследованных проектных групп. На основании этого можно сделать вывод, что, несмотря на разницу в организационной культуре и специфике задач, решаемых в ходе работы, проектная работа в таких группах обладает рядом сходных черт.

Среди общих характеристик следует отметить высокий уровень потенциальной мотивации сотрудников проектных групп. В основном он обусловлен такими особенностями работы как разнообразие задач, их сложность и высокая автономность сотрудников. Работа в проектной группе, занимающейся веб-разработкой, требует актуализации творческого потенциала человека и способствует постоянному развитию знаний и навыков сотрудников. Это происходит потому, что приходится за-

ниматься множеством разноплановых задач, а иногда и совмещать деятель-

регуляции активности. В представлении создателя методики измерения волевой

Следует отметить высокий уровень потенциальной мотивации сотрудников проектных групп. В основном он обусловлен такими особенностями работы как разнообразие задач, их сложность и высокая автономность сотрудников

ность в нескольких проектах. С этим связана еще одна характеристика проектной работы – сложность задач, которые приходится решать. С одной стороны, она вызвана новизной, уникальностью каждого проекта, с другой стороны – тем, что работа над проектом предполагает создание продукта от

регуляции Ю. Куля, высокие показатели по шкалам контроля за действием при неудаче и контроля за действием при планировании составляют общую стратегию ориентации на действие (ОД), в противоположность ориентации на состояние (ОС), которая является менее адаптивной в стрессогенных условиях

Женщины оказались более подвержены состояниям эмоциональной напряженности, тревоги, депрессии и хронического стресса в целом. Наряду с этим, женщины гораздо ниже оценивают субъективно-значимые характеристики работы ($p < 0,05$), в результате чего у них обнаруживается более низкий уровень потенциальной мотивации по сравнению с мужчинами

начала и до конца, что требует целостного взгляда на процесс его создания и координации своих усилий с усилиями других участников проекта. Автономия здесь относительна, она ограничена сроками, в которые должен уложиться каждый член проектной группы, выполняя свою часть работы. Как правило, эти сроки устанавливаются проектным менеджером с помощью различных инструментов планирования. Сотрудник может относительно свободно распоряжаться своим временем внутри установленных периодов, но на их границах ему необходимо предоставлять результат в соответствии с этапами работы.

С одной стороны, эти особенности мотивируют работника и стимулируют его деятельность. С другой стороны, они предъявляют повышенные требования к ресурсам человека, так как режим труда и отдыха регулируется не столько установленными организационными нормами, сколько теми сроками, которые задает проект. Поэтому многое зависит от индивидуальных навыков планирования и регуляции деятельности человека – он отвечает за себя и за процесс своей работы в ходе выполнения проекта до предоставления результата менеджеру или заказчику.

Таким образом, важной индивидуальной характеристикой, играющей первостепенную роль в формировании стрессовых состояний, является стратегия

(Хекхаузен, 2003). В нашем исследовании именно эти личностные особенности обнаружили взаимосвязь со многими показателями стресса, особенно с проявлениями хронического стресса. Таким образом, наше исследование подтвердило предположение о том, что ОД-субъекты лучше адаптируются к стрессогенным условиям деятельности.

Наряду с индивидуальными особенностями, следует также учитывать демографические и организационные факторы, которые также могут играть свою роль в формировании тех или иных состояний. Так, по данным нашего исследования женщины оказались более подвержены состояниям эмоциональной напряженности, тревоги, депрессии и хронического стресса в целом. Наряду с этим, женщины гораздо ниже оценивают субъективно-значимые характеристики работы ($p < 0,05$), в результате чего у них обнаруживается более низкий уровень потенциальной мотивации по сравнению с мужчинами, хотя в целом он и не выходит за рамки оптимально выраженного уровня.

Разделение выборки на возрастные группы не обнаружило значимых различий по показателям острого и хронического стресса, но подобные различия проявились при сравнении групп с различным стажем работы. Сотрудники со стажем работы более 9 лет с большей вероятностью испытывали

физический дискомфорт, чем сотрудники, проработавшие в профессии менее 5 лет. На уровне гипотезы можно предположить, что это связано с особенностями компьютеризированной деятельности в сфере веб-разработки в целом, а не с конкретной специализацией сотрудников.

Свою специфику в оценку потенциальной мотивации и характеристик труда вносит должностная позиция членов групп (см. табл. 2).

Показатели	Специалисты (21)		Менеджеры (19)		t-критерий Стьюдента (*U-Манна-Уитни)	p
	M	SD	M	SD		
Индекс потенциальной мотивации ИПМ	127,41	73,1	194,04	63,73	-3,058	0,004
Контроль действий при неудаче КДн	5,19	3,05	7,36	3,04	-2,255	0,030
Автономия	4,85	1,65	5,89	1,04	-2,343	0,024
Сложность	4,61	1,07	5,31	1,10	-2,021	0,050
Значимость*	5,47	1,66	6,57	0,69	119,00	0,018

Таблица 2. Данные сравнения специалистов и менеджеров по значениям показателей индивидуальных особенностей по критерию t-Стьюдента

Менеджеры оценивают эти показатели выше, чем такие специалисты как программисты, дизайнеры, аналитики и другие. Это может быть связано

что этот показатель является относительно устойчивой личностной чертой, поэтому не совсем корректно говорить об ее ситуативной изменчивости. Однако, как известно, существуют модели поведения, например, такие как выученная беспомощность, которые формируются под влиянием переживаемого человеком опыта.

Для решения многих профессиональных задач человеку недостаточно только мотивации, необходимо дополни-

тельное волевое усилие, которое будет поддерживать реализацию действий. При сниженной способности к контролю за действием формируется осо-

В нашем исследовании была установлена взаимосвязь модуса контроля за действием в ситуации неудачи и степенью выраженности потенциальной мотивации. Можно предположить, что основной вклад в возникновение этой взаимосвязи внесли такие характеристики работы как сложность задач, наличие автономии и обратной связи

с тем, что они видят весь цикл разработки проекта и имеют гораздо больше возможностей для принятия решений, чем другие сотрудники. Поэтому для проектных групп очень важно, чтобы все члены команды были включены в процесс планирования и принятия решений. Показатель волевой регуляции контроля за действием при неудаче также значитель-

ная личностная диспозиция, которую Ю. Куль называет ОС-стратегией. Она формируется при двух условиях:

- 1 неполноты и противоречивости поступающей информации;
- 2 несформированности намерения, которое не может быть воплощено в действие и на котором человек застревает.

При прочих равных условиях, человек, который находится в состоянии хронического стресса, будет с большей вероятностью склонен к прокрастинации. При этом, чем больший опыт работы имеет человек, тем проще ему сопротивляться прокрастинации. Это может быть объяснено тем, что у более опытных специалистов сформированы эффективные способы регуляции своих состояний и поведения.

но выше у менеджеров. То есть, рядовые сотрудники не способны быстро мобилизовать свои усилия, когда они сталкиваются с неудачами. Важно помнить,

Исследования показали, что модус контроля за действием определяется не только диспозицией личности, но и ситуационными переменными (Хекхаузен,

2003). В нашем исследовании была установлена взаимосвязь модуса контроля за действием в ситуации неудачи и степенью выраженности потенциальной мотивации. Можно предположить, что основной вклад в возникновение этой взаимосвязи внесли такие характеристики работы как сложность задач, наличие автономии и обратной связи.

Кроме того, способность профессионала к контролю за действием в случае неудач обнаруживает взаимосвязь со многими показателями ПС. Среди таких показателей – показатель общего самочувствия, тревоги и депрессивности. Таким образом, можно предположить, что повторяющееся переживание человеком неудач и неспособность справиться с этим связаны с тревожными состояниями, а иногда и с депрессией, которые являются признаками развития хронического стресса.

Трудности контроля в ситуации планирования и принятия решения обнаруживают взаимосвязь с состоянием выраженной астенизации как одним из важных компонентов хронического стресса. При астенизации наблюдается истощение физических и психических ресурсов человека, в результате чего ему бывает трудно приступить к действию, и он ощущает постоянную усталость.

В нашем исследовании именно модус контроля за действием при планировании обнаружил значимую взаимосвязь со склонностью к прокрастинации. Однако регрессионный анализ показал, что наиболее значимым и надежным предиктором прокрастинации являются не особенности волевой регуляции, а состояние астенизации в сочетании с опытом профессиональной деятельности (скорректированный R-квадрат=0,457, $p < 0,0001$). Общий индекс прокрастинации = $23,1 + 3,5 \times \text{Астенизация} - 0,4 \times \text{Стаж работы}$

Таким образом, при прочих равных условиях, человек, который находится в состоянии хронического стресса, будет с большей вероятностью склонен к прокрастинации. При этом, чем больший опыт работы имеет человек, тем проще ему сопротивляться прокрастинации. Это может быть объяснено тем, что у более опытных специалистов сформированы эффективные способы регуляции своих состояний и поведения.

В целом уровень склонности к прокрастинации оказался относительно-

Показатели	Низкий Gen-XC (18)		Высокий Gen-XC (17)		t-критерий Стьюдента	p
	M	SD	M	SD		
Индекс общей прокрастинации	44,2	12,9	54,1	9,4	-2,568	0,015

Таблица 3: Данные сравнения групп с низким и высоким значением показателя стресса по уровню выраженности склонности к прокрастинации по критерию t-Стьюдента

Показатели ПС	Индекс общей прокрастинации
Коэффициент корреляции Пирсона	
Индекс Острого стресса Gen-OC	0,541*
Общее самочувствие OC6	0,431**
Астенизация ХС4	0,644**
Индекс хронического стресса Gen-XC	0,451**
Коэффициент корреляции Спирмена	
Когнитивная напряженность OC2	0,374**
Эмоциональное напряжение OC3	0,312*
Нарушения в поведении OC5	0,413**
Психосоматические реакции ХС5	0,309*

Обозначения: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Таблица 4: Данные корреляционного анализа используемых диагностических показателей с использованием коэффициента корреляции Пирсона и Спирмена.

но невысоким у обследуемой выборки профессионалов, лишь в отдельных индивидуальных случаях это свойство имеет высокие значения. Несмотря на то, что прокрастинация является относительно устойчивой чертой, можно предположить, что степень ее выраженности будет разной в зависимости от состояния, в котором находится профессионал. Это предположение подтверждается данными нашего исследования, в котором было установлено, что группы респондентов с высокими и низкими значениями показателей острого и хронического стресса обнаруживают разный уровень выраженности склонности к прокрастинации (см. табл.3).

Вместе с тем, остается неясным, что является первичным, интенсивность переживания стрессовых состояний или определенная индивидуальная особенность регуляции деятельности. Можно предположить, что между ними имеют место взаимосвязи различной направленности. Однако можно также обоснованно утверждать, что наличие стрессогенных ситуаций приводит к усилению проявлений прокрастинации (см. табл.4).

Обнаруженные взаимосвязи были подтверждены в полученной факторной структуре основных диагностических показателей. В первый и наиболее весомый фактор вошли показатели остро-

го и хронического стресса и показатель прокрастинации, а во второй – показатель модуса контроля деятельности в ситуации неудачи и индекс потенциальной мотивации.

I (38,9%) «Совладание со стрессом»	II (25,6%) «Контроль за трудовой деятельностью»
Индекс общей прокрастинации (0,783) Gen-OC (0,759) Gen-XC (0,715)	КДн (0,833) ИПМ (0,741)

Таким образом, можно говорить о том, что способность человека к контролю своей деятельности во многом зависит от характеристик и требований труда. Если человеку не предоставляется достаточной автономии и не обеспечивается адекватная обратная связь, то ему трудно объективно оценивать свои неудачи. В ситуации стресса человек еще более склонен к прекращению деятельности и избеганию тех заданий, которые ему неприятны и могут привести к неудаче.

При обследовании сотрудников ИТ-компаний, то есть «работников умственного труда», следует говорить, скорее, о нарастании когнитивных нагрузок. Показатель же волевой регуляции деятельности, особенно со стороны компонента регуляции поведения в ситуации неудачи, оказался связанным с депрессивными и тревожными состояниями.

Прояснить эту картину помогает другая факторная структура, которая была

получена в результате включения в статистический анализ всего комплекса диагностических показателей. На этом этапе обработки данных частный показатель астенизации практически «вытеснил» из факторной структуры общий показатель хронического стресса.

I (36,5%) «Истощение ресурсов»	II (28,3%) «Потеря ощущения контроля»
ХС4 Астенизация (0,901) Gen-OC (0,870) OC2 Когнитивная напряженность (0,793) Индекс общей прокрастинации (0,736)	КДн (-0,790) ХС1 Тревога (0,790) ХС3 Депрессивность (0,703)

Кроме того, в состав факторной структуры вошел показатель когнитивной напряженности. Второй фактор, наряду с показателем контроля за действием при неудаче, включил в себя другие частные показатели хронического стресса, прежде всего, тревогу и депрессивность. Таким образом, оба выделенных фактора объединены в плане их взаимосвязи с разными проявлениями хронического стресса.

В нашем исследовании прокрастинация оказалась в большей степени связана с выраженными симптомами хронического утомления, истощения и высокой когнитивной напряженности, то есть с проявлениями ПС, которые вызываются интенсивными нагрузками. При обследовании сотрудников ИТ-компаний, то есть «работников умственного труда», следует говорить, скорее, о нарастании когнитивных нагрузок. Показатель же волевой регуляции деятельности, особенно со стороны компонента регуляции поведения в ситуации неудачи, оказался связанным с депрессивными и тревожными состояниями.

Подводя итоги обсуждения полученных результатов, можно сделать вывод о том, что исследовательская гипотеза о зависимости степени выраженности

склонности к прокрастинации от уровня выраженности показателей ПС

подтвердилась. Отчасти была подтверждена и вторая гипотеза. В нашем исследовании обнаружилось, что особенности волевой регуляции деятельности и выраженность склонности к прокрастинации связаны с различными проявлениями ПС. Кроме того, прокрастинация обнаружила наиболее сильную связь с показателем контроля за действием при планировании, что также отражает специфические черты изучаемого феномена.

Дальнейшие исследования могут помочь в понимании особенностей прокрастинации при условии учета нескольких моментов:

1. Необходимо использовать различные методические инструменты измерения прокрастинации. Как уже упоминалось, существует мнение, что различные опросники могут измерять несколько различные конструкты, объединяющиеся в литературе под общим термином «прокрастинация».
2. Следует более четко определить, в какой мере склонность к прокрастинации зависит от ситуативных факторов, а в какой является устойчивой личностной чертой. В этом может помочь исследование, рассматривающее динамику состояний членов проектных групп, то есть измерение показателей прокрастинации на разных этапах выполнения проекта.
3. Одним из направлений развития работы может стать увеличение выборки и/или рассмотрение особенностей прокрастинации в других профессиональных группах.
4. И наконец, необходимо более четко определить организационные различия между рабочими группами, которые рассматривались в исследовании, так как только это поможет дифференцировать влияние индивидуальных и организационных факторов на особенности феномена прокрастинации у конкретных специалистов.

Литература:

- Аббатов В.А., Боголюбова О.Н., Веревошкин С.В., Войт Т.С., Маневский Ф.С., Никитенко М.А., Потемкина Е.А., Сафонов В.К., Ураева Г.Е., Шаболтас А.В. Типы реагирования на повседневные микрострессоры // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.12. – 2013. – Вып. 2. – С. 34-44.
- Бодров В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. – М.: ПерСе, 2000.
- Варваричева Я. И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования / Я.И. Варваричева // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. – С. 121-131.
- Голдратт Э. Критическая цепь / Э. Голдратт. – М.: ТОС Центр, 2006.
- Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения / Т.Л. Крюкова. – Кострома, 2004.
- Купер К.Л. Организационный стресс / К.Л. Купер, Ф.Дж. Дейв, М.П. Драйсколл. – Харьков : Гуманитарный центр, 2007.
- Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – т. 25 – №2. – С. 75-85.
- Леонова А.Б. Структурно-интерактивный подход к анализу ФС человека / А.Б. Леонова // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. – 2007. – №1. – С. 87-103.
- Леонова А.Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова А.С. – М.: Смысл, 2007.
- Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб.; М.: Питер : Смысл, 2003.
- Шапкин С.А. Экспериментальное изучение волевых процессов / С.А. Шапкин. – М.: Смысл : ИП РАН, 1997.
- Vaumeister R. F., Tierney J. Willpower: Rediscovering the Greatest Human Strength. – Penguin Press, 2011.
- Chu A. H. C., & Choi J. N. Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance // Journal of Social Psychology. – 2005. – 145(3) – p. 245-264.
- Ferrari J. R. Psychometric validation of two procrastination inventories for adults: Arousal and avoidance measures // Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment – 1992. – № 2, 1992 – p. 97-110.
- Ferrari J. R., & Tice D. M. Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting // Journal of Research in Personality. – 2000. – 34 – p. 73-83.
- Ferrari J.R., Johnson J.L. and McCown W.G. Procrastination and task avoidance: Theory research and treatment. – New York : Plenum Press, 1995.
- Hackman J. R., Oldham G. R. Work redesign. – MA : AddisonWesley, 1980.
- Harriott J., & Ferrari J. R. Prevalence of procrastination among samples of adults // Psychological Reports. –1996. – 78. – p. 611-616.
- Kachgal M. M., Hansen L. S., Nutter K. J. Academic procrastination prevention/intervention: Strategies and recommendations // Journal of Developmental Education. –2001. – 25. – p. 14-24.
- Lay C. H. At last, my research article on procrastination // Journal of Research in Personality. –1986. – 20. – p. 474-495.
- Pychyl T.A. Time Traveling to Reduce Procrastination (and «Tough Love» for Procrastinators) Being more realistic about the future to decrease procrastination // Don't Delay. – 2009 (published online: <http://www.psychologytoday.com/blog/dont-delay>)
- Pychyl T.A. Are procrastinators just lazy? // Don't Delay. – 2010 (published online: <http://www.psychologytoday.com/blog/dont-delay>)
- Rubin G. Problem With Procrastination? Try This: Do Nothing // The Happiness Project. – 2012 (published online: <http://psychcentral.com/blog/archives/2012/02/17/problem-with-procrastination-try-doing-nothing/>)
- Salas E., Stagl K. C. & Burke C. S. 25 years of team effectiveness in organizations: Research themes and emerging needs // International review of industrial and organizational psychology. – 2004. – v.19. – p. 47-91.
- Sirois F. M. & Pychyl T. A. Academic procrastination: Costs to health and well-being // American Psychological Association. – Chicago, IL, 2002.
- Steel P. The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Teoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure // Psychological Bulletin. –2007. – v. 133. – № 1. – p. 65-94.

- Steel P. **The Procrastination Equation: How To Stop Putting Things Off And Start Getting Stuff Done.** – Random House Canada, 2010.
- Tice D. M. & Baumeister R. F. **Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling** // Psychological Science. – 1997. – 8. – p.454-458.
- West M.A., Borrill C.S. & Unsworth K.L. **Team effectiveness in organizations.** // International review of industrial and organizational psychology. – 1998. – Vol. 13. – p. 1-48.
- Zinchenko Yu.P., Pervichko E.I., Ostroumova O.D. (2013). Psychophysiological mechanisms of mental stress reactions in patients with “hypertension at work” and patients with essential hypertension: a comparative analysis. Psychology in Russia: State of the Art. DOI: 10.11621/pir.2013.0308

References:

- Ababkov, V.A., Bogolyubova, O.N., Verevchkin, S.V., Voit, T.S., Manevskiy, F.S., Nikitenko, M.A., Potemkin, E.A., Safonov, V.K., Uraev, D.E., & Shabolts, A.V. (2013) **Tipy reagirovaniya na povsednevnye mikrostressory** [Types of responses to everyday mikrostressors]. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta [Bulletin of St. Petersburg University]. Series 12, Vol. 2, pp. 34-44.
- Baumeister R. F., Tierney, J. (2011) **Willpower: Rediscovering the Greatest Human Strength**, Penguin Press.
- Bodrov, V.A. (2000) **Informacionnyj stress** [Information stress]. Bodrov, V.A. Moscow, PerSe.
- Cooper, Cary L. (2007) **Organizacionnyj stress** [Organizational Stress]. Cary L. Cooper, Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P. Khar'kov, Gumanitarnyy centr.
- Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005) **Rethinking procrastination: Positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance.** Journal of Social Psychology.145(3), p. 245-264.
- Ferrari, J. R. (1992) **Psychometric validation of two procrastination inventories for adults: Arousal and avoidance measures.** Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment. 2, p. 97-110.
- Ferrari, J. R., & Tice, D. M. (2000) **Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting.** Journal of Research in Personality. 34, p. 73-83.
- Ferrari, J.R., Johnson, J.L. & McCown, W.G. (1995) **Procrastination and task avoidance: Theory research and treatment.** New York, Plenum Press.
- Goldratt, Je. (2006) **Kriticheskaja cep'** [Critical Chain]. Goldratt, Je. Moscow, TOS Centr.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980) **Work redesign.** MA, AddisonWesley.
- Harriott, J., & Ferrari, J. R. (1996) **Prevalence of procrastination among samples of adults.** Psychological Reports. 78, p. 611-616.
- Heckhausen, H. (2003) **Motivacija i dejatel'nost'** [Motivation and action]. Heckhausen, H. St-Peterburg, Moscow, Piter, Smysl.
- Kachgal, M. M., Hansen, L. S., & Nutter, K. J. (2001) **Academic procrastination prevention/intervention: Strategies and recommendations.** Journal of Developmental Education. 25, p. 14-24.
- Krjukova, T.L. (2004) **Psihologija sovladajushhego povedeniya** [Psychology of coping] Krjukova, T.L. Kostroma.
- Lay, C. H. (1986) **At last, my research article on procrastination.** Journal of Research in Personality. 20, p. 474-495.
- Leonova, A.B. (2004) **Kompleksnaja strategija analiza professional'nogo stressa: ot diagnostiki k profilaktike i korrekcii** [Comprehensive strategy analysis of occupational stress: from diagnosis to prevention and correction]. Leonova, A.B. Psihologicheskij zhurnal [Psychological Journal]. Vol. 25, 2, pp. 75-85.
- Leonova, A.B. (2007) **Strukturno-interativnyj podhod k analizu FS cheloveka** [Structurally interativny approach to analyzing human PS]. Leonova, A.B. Vestnik MGU [Bulletin of Moscow State Lomonosov University]. Series 14. Psihologija [Psychology]. 1, pp. 87-103.
- Leonova, A.B. (2007) **Psihologicheskie tehnologii upravleniya sostojaniem cheloveka** [Psychological state of the individual control technology]. Leonova, A.B., & Kuznetsova, A.S. Moscow, Smysl.
- Pychyl, T.A. (2009) **Time Traveling to Reduce Procrastination (and «Tough Love» for Procrastinators) Being more realistic about the future to decrease procrastination. Don't Delay** – [electronic resource]. – Mode of access: <http://www.psychologytoday.com/blog/dont-delay>
- Pychyl, T.A. (2010) **Are procrastinators just lazy? Don't Delay.** – [electronic resource]. – Mode of access: <http://www.psychologytoday.com/blog/dont-delay>
- Rubin, G. (2012) **Problem With Procrastination? Try This: Do Nothing. The Happiness Project.** – [electronic resource]. – Mode of access: <http://psychcentral.com/blog/archives/2012/02/17/problem-with-procrastination-try-doing-nothing/>
- Salas, E., Stagl, K. C. & Burke, C. S. (2004) **25 years of team effectiveness in organizations: Research themes and emerging needs.** International review of industrial and organizational psychology. Vol. 19, p. 47-91.
- Shapkin, S.A. (1997) **Ekspperimental'noe izuchenie volevyh processov** [Experimental study of volitional processes]. Shapkin, S.A. Moscow, Smysl, IP RAN.
- Sirois, F. M. & Pychyl, T. A. (2002) **Academic procrastination: Costs to health and well-being.** American Psychological Association, Chicago, IL.
- Steel, P. (2007) **The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure.** Psychological Bulletin. Vol.133, 1, p. 65-94.
- Steel, P. (2010) **The Procrastination Equation: How To Stop Putting Things Off And Start Getting Stuff Done**, Random House Canada.
- Tice, D. M. & Baumeister, R. F. (1997) **Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The costs and benefits of dawdling.** Psychological Science. 8, p. 454-458.
- Varvaricheva, Ja. I. (2010) **Fenomen prokrastinacii: problemy i perspektivy issledovanija** [Phenomenon of procrastination: problems and prospects of research]. Varvaricheva, Ja.I. Voprosy psihologii [Issues of Psychology]. 3, p. 121-131.
- West, M.A., Borrill, C.S. & Unsworth, K.L. (1998) **Team effectiveness in organizations.** International review of industrial and organizational psychology. Vol. 13, p. 1-48.
- Zinchenko Yu.P., Pervichko E.I., Ostroumova O.D. (2013). Psychophysiological mechanisms of mental stress reactions in patients with “hypertension at work” and patients with essential hypertension: a comparative analysis. Psychology in Russia: State of the Art. DOI: 10.11621/pir.2013.0308