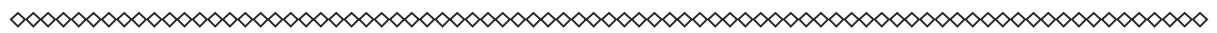


УДК 159.944.3

DOI: 10.34132/pard2022.16.10

## ПСИХОДІАГНОСТИКА ІНДИВІДУАЛЬНО- ОСОБИСТІСНИХ ПРЕДИКТОРІВ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

*Котляр Л. І.*, канд. психол. наук, доцент, Одеський національний морський університет м. Одеса, Україна.



*Статтю присвячено визначенню сутності прокрастинації як психологічного терміну в процесі професійної діяльності державних службовців. У результаті емпіричного дослідження проведено психодіагностику індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців. Акцентовано увагу на тому що особистісна готовність до змін в професійній діяльності є основою для використання усвідомленої поведінки, установки на активні дії, пристосування державних службовців для успішних управлінських рішень але високий рівень прокрастинації заважає своєчасному виконанню дій та вчинків в державному управлінні.*

*Зокрема у статті вивчено особливості індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців. Проаналізовано особливості блоків ригідності, суб'єктивного контролю, мотивації, перфекціонізму, копінгу.*

*На підставі результатів емпіричного дослідження щодо вивчення особливостей індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців в статті представлено результати які засвідчили, що рівень ригідності у досліджених державних службовців є підвищений, державні службовці що приймали участь у опитуванні показали домінування над гармонійним прагненням особистості до досконалості. Передумовами для цього виступають наступні фактори: неадекватно завищена оцінка своїх можливостей, або реальності, хронічна незадоволеність*

своїм життям, собою, розчарування в житті і в собі, неадекватне тестування реальності і себе, хронічне відчуття втоми та інші фактори.

**Ключові слова:** держаний службовець, прокрастинація, ригідність, суб'єктивний контроль, мотивація, перфекціонізм, копінг.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** За даними дослідників світового масштабу, в галузі державного управління велике значення приділяється ролі державного службовця в умовах технологічно-інформаційного суспільства. Про це засвідчують численні документи міжнародних організацій, зокрема Ради Європи, ЮНЕСКО та ін.

Державного службовця в сучасних умовах розглядають як особу, яка обіймає посаду в державному органі або його апараті, щодо практичного виконання завдань і функцій держави. Посада в державному апараті є базовою характеристикою правового положення державного службовця. Поведінка державних службовців має відповідати очікуванням громадськості та забезпечувати довіру суспільства і громадян до державної служби, сприяти реалізації прав і свобод людини і громадянина.

Підвищення рівня прокрастинації обумовлено особистісною не готовністю до змін державних службовців в процесі управлінської діяльності. За таких умов виникає необхідність розроблення сучасних моделей та впровадження дієвих механізмів формування особистісної готовності до змін державних службовців та розпізнавання особливостей індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням визначення сутності механізмів прокрастинації їх класифікації приділялося багато уваги у працях Є. Базики, Н. Боровскої, Т. Вайди, Я. Варваричевої, В. Воробьова, М. Дворника, В. Ковиліна, М. Кузнєцова, Т. Мотрук, В. Мичко та інших. Проте, на нашу думку, у зв'язку з теоретичним обґрунтуванням феномену прокрастинації в структурі особистості державних службовців, окремі елементи

розглянутих наукових категорій потребують подальшого дослідження.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** В процесі дослідження були поставлені наступні завдання: розглянути визначення змісту категорії «політичної прокрастинації»; визначити особливості індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців; провести психодіагностику особливостей індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасна наука активно вивчає поведінку людей, їхні установки, ціннісні орієнтації, потреби та інтереси, а також умови, за яких здійснюється їхня поведінка. Найчастіше поняття «поведінка» означає практичну, реальну або системну дію. Поведінка як сукупність послідовних учинків або система дій, в якій реалізуються людські якості та внутрішні покликання, спостерігається зовні. Категорії «поведінка» та «діяльність» відмінні, категорія «поведінка» є меншою, вузьчою, ніж категорія «діяльність», оскільки «діяльність» має як реально, так і морально-перетворювальний характер, а тому не завжди піддається зовнішньому спостереженню [17].

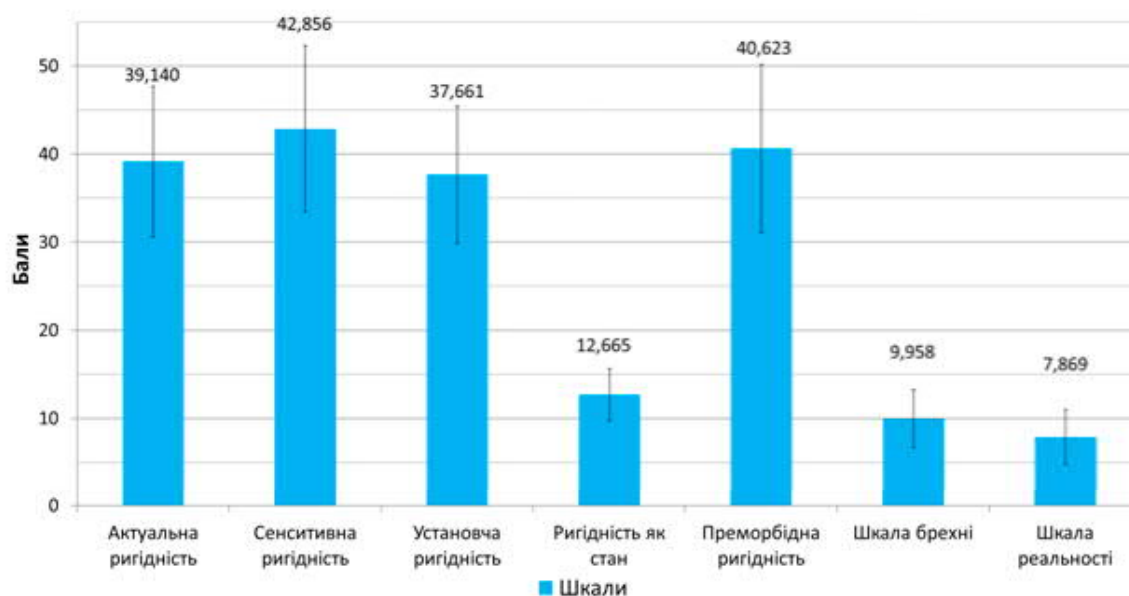
Треба відзначити, що особистісна готовність до змін в професійній діяльності є основою для використання усвідомленої поведінки, установки на активні дії, пристосування державних службовців для успішних управлінських рішень в теперішній момент, але високий рівень прокрастинації заважає своєчасному виконанню дій та вчинків в державному управлінні.

Зазначимо, що у професійній діяльності державних службовців вагомою є концепція політичної прокрастинації, яку обґрунтував Ю. Шайгородський. Згідно позиції автора, відкладання (уникнення) прийняття й реалізації важливих політичних рішень визначається неготовністю суб'єкта, котрий має прийняти таке рішення, взяти на себе відповідальність за його наслідки, що може зумовлюватися сумнівами щодо успішності реалізації, або ж усвідомленням нездатності подолати конфлікт, котрий виникне внаслідок прийняття рішення [22].

У емпіричному дослідженні було проведено вивчення особливостей індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців.

1. Аналіз особливостей блоку ригідності. На першому етапі емпіричного дослідження метою було дослідження групових тенденцій індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців, а також самого показника прокрастинації. Тут і далі у даному підрозділі вивчення середньогрупових профілів за методиками обраного психодіагностичного інструментарію проводилась шляхом дескриптивного аналізу з розрахунком таких описових статистик як середнє арифметичне значення (M) та стандартне відхилення (SD).

На рисунку 1 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за опитувальником ригідності Г. Залевського у державних службовців



**Рис. 1.** Середньогруповий профіль державних службовців за опитувальником ригідності Г. Залевського.

Як видно з даного рисунку підвищеними значеннями за опитувальником характеризуються наступні шкали: Сенситивна ригідність (M = 42,856; SD = 18,921) та Преморбідна ригідність

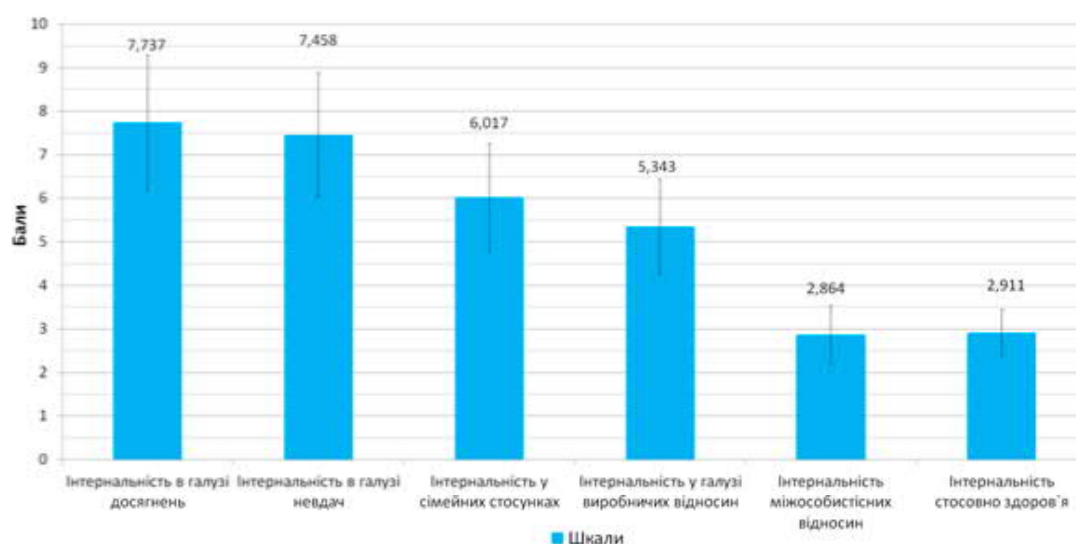
( $M = 40,623$ ;  $SD = 19,142$ ), а найменшим значеннями – шкала Ригідність як стан ( $M = 12,665$ ;  $SD = 5,945$ ), а також контрольних шкал шкали брехні ( $M = 9,958$ ;  $SD = 6,551$ ) та шкали реальності ( $M = 7,869$ ;  $SD = 6,257$ ). Слід зазначити, що показник загальної ригідності в цій вибірці розкривається наступними описовими статистиками ( $M = 136,034$ ;  $SD = 58,782$ ). Таким чином, можна зробити висновок, що в цілому, рівень ригідності у досліджених держслужбовців є підвищений, що означає деяку їхню схильність до впертості, педантизму, стереотипних форм поведінки. При чому така схильність у дослідженого контингенту у деякій мірі виявилась вже в підлітковому і юнацькому віці, де можливими були переживання труднощів у ситуаціях, що вимагають якихось змін, нового підходу, рішення тощо. У них також зазначається підвищення рівня прояву психічної ригідності, вираженого в емоційному відношенні і відповідного вимогам об'єктивної дійсності, що виявляється як емоційна реакція людини на ситуації, що вимагають від неї будь-яких змін на нове. В свою чергу помірний рівень ригідності як стану свідчить, що у звичайних умовах ригідна поведінка у досліджених держслужбовців виявляється не дуже часто, а скоріше в стані страху, стресу, поганого настрою, втоми або хвороби.

Отримані результати необхідно зіставити з даними подібних досліджень ригідності у державних службовців. Так, І. Ніколаєва, досліджуючи особливості прояву ригідності в українських держслужбовців, вказує, що значна доля держслужбовців (33 %) має високий рівень прояву актуальної ригідності, яка визначається як нездатність за об'єктивної необхідністю змінити думку, ставлення, установку, мотиви поведінки, модус переживання тощо. В цілому, авторка зазначає, що у 58 % з них виявлений високий рівень різних форм ригідної поведінки, який потребує корекційних вправ. С. Аносенкова констатує відсутність у представників вказаної професійної категорії флексибільності, або наявність флексибільно-еластичних типів, які після рішення задачі з новими умовами повертаються до старого способу. В іншому дослідженні продемонстровано, що 38 % держслужбовців схильні до широким форм фіксованої поведінки, а також до виявів установної,

сенситивної преморбідної ригідності. Всі наведені дані добре кореспондують з результатами нашого дослідження, де показано, що рівень ригідності у досліджених держслужбовців є підвищений, що означає деяку їхню схильність до впертості, педантизму, стереотипних форм поведінки.

## 2. Аналіз особливостей блоку суб'єктивного контролю.

На рисунку 2 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за опитувальником Рівень суб'єктивного контролю Є. Бажина у державних службовців.



**Рис. 2.** Середньогруповий профіль державних службовців за опитувальником Рівень суб'єктивного контролю Є. Бажина.

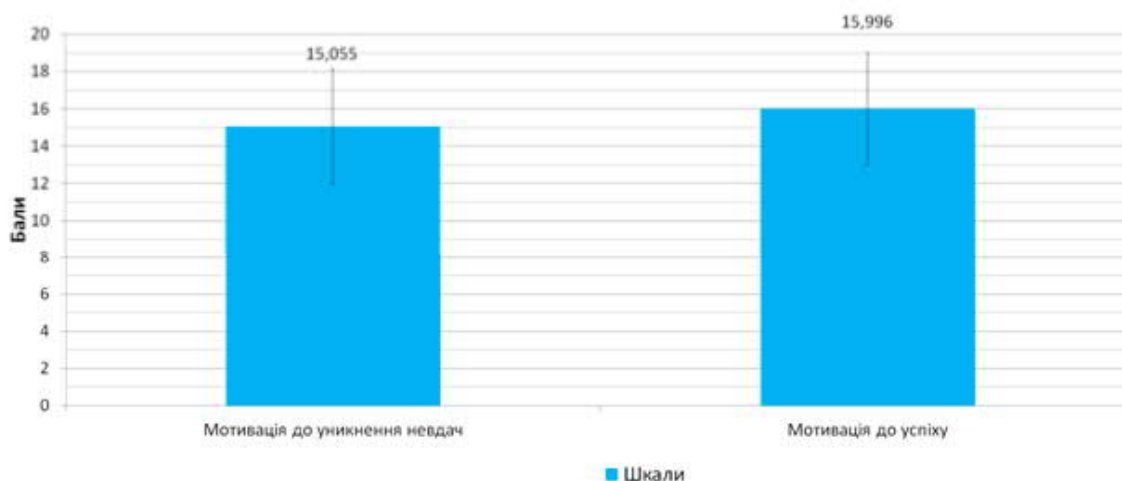
Як видно з даного рисунку підвищеними значеннями за опитувальником характеризуються наступні шкали: шкала інтернальності в галузі досягнень ( $M = 7,737$ ;  $SD = 3,098$ ) та шкала інтернальності в галузі невдач ( $M = 7,458$ ;  $SD = 2,826$ ), а найменшим значеннями – шкала інтернальності міжособистісних відносин ( $M = 2,864$ ;  $SD = 1,349$ ), та інтернальності стосовно здоров'я ( $M = 2,911$ ;  $SD = 1,058$ ). Необхідно зазначити, що показник загальної інтернальності в цій вибірці відзначається наступними описовими статистиками ( $M = 25,979$ ;  $SD = 8,993$ ). Проте вище вказано саме сирі бали за опитувальником Рівень суб'єктивного контролю Є. Бажина.

Як відомо з таблиці переводу сирих балів у стени значення показника загальної інтернальності у 25,979 сирих балів відповідає 5 стеном. Таким чином, досліджені державні службовці характеризуються амбітернальністю, як збалансованістю між екстернальністю та інтернальністю. Це ж саме стосується й інших часткових шкал опитувальника. В літературі вказується, що інтернальність, поряд з освіченістю, компетентністю (професійною, соціальною, мовною, підприємницькою, процесуальною) є особистісними якостями за-требуваного фахівця – державного управлінця.

Амбітернальність також характерна в таких царинах як сімейні стосунки ( $M = 6,017$ ;  $SD = 2,465$ ) та виробничі відносини ( $M = 5,343$ ;  $SD = 2,190$ ). Виявлено, що чим більше людина інтернальна, тим вона більш схильна до компромісу, до пристосування, до співпраці. При дослідженні державних службовців встановлено, що для них характерна низька інтернальність, що не кореспондує з нашими даними. Таким чином, встановлено, що державні службовці є амбітернальними у різних сферах свого життя.

### 3. Аналіз особливостей блоку мотивації.

На рисунку 3 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за опитувальниками мотивації Елерса, що визначають мотивацію до уникнення невдач та мотивацію до успіху у державних службовців.



**Рис. 3.** Середньогруповий профіль державних службовців за опитувальниками мотивації Елерса, що визначають мотивацію до уникнення невдач та мотивацію до успіху.

Як видно з даного рисунку мотивація до успіху ( $M = 15,996$ ;  $SD = 6,027$ ) переважає над мотивацією до уникнення невдач ( $M = 15,055$ ;  $SD = 6,156$ ). Проводячи паралелі з іншими дослідженнями можна зазначити, що проведені емпіричні дослідження особливості мотивації досягнення серед жінок – державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування показали: – жінки-службовці державних установ та органів місцевого самоврядування загалом демонструють невисокі показники рівня мотивації досягнення. Проте в науковій літературі повідомляється наступне: для того, щоб діяльність персоналу державної служби була успішною, надзвичайно важлива мотивація успіху, його настрої на позитивні результати. Відповідно, інтерпретуючи отримані дані, можна зробити наступний висновок: рівень мотивації до успіху у державних службовців є середнім, проте він вищий ніж рівень мотивації до уникнення невдач.

Шкала уникання має наступні описові статистики ( $M = 27,288$ ;  $SD = 12,927$ ). Відомо, що мінімальне значення за шкалою дорівнює 8 балам, а максимальне – 56 балам. Отримане середньогрупове значення відповідає середньому інтервалу і майже співпадає із тим, що встановлено у дослідженні, що провели С. Максименко, О. Кокун, Є. Тополов. У вказаному дослідженні, що проводилось на представниках різних професій, середньогруповий рівень був встановлений на рівні 26,3 балів при стандартному відхиленні 11,3 балів. Таким чином, для державних службовців які є учасниками дослідження не є характерним послідовне ігнорування фахових можливостей щодо вирішення його робочих завдань і воно може бути лише ситуативним.

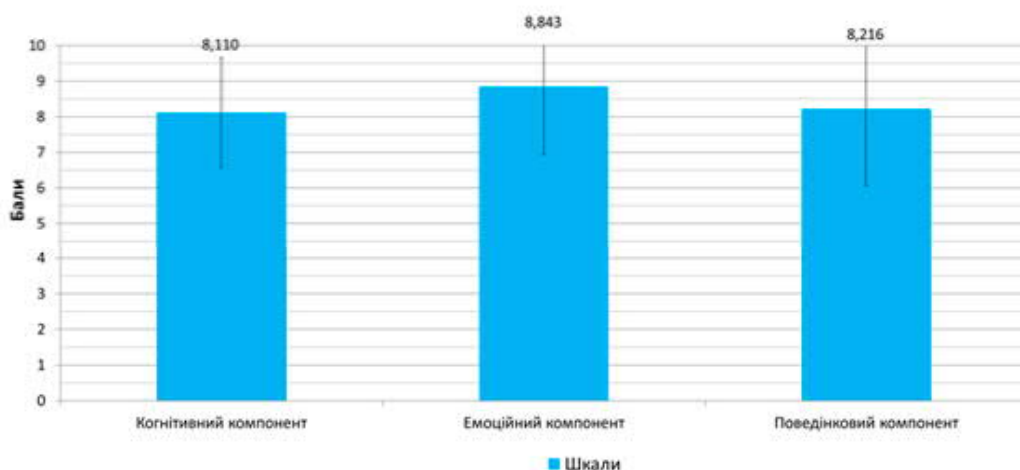
#### 4. Аналіз особливостей блоку перфекціонізму.

На рисунку 4 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за Шкалою пасивного перфекціонізму О. Філатової у державних службовців.

Як видно з даного рисунку підвищеними значеннями за шкалою характеризується шкала емоційного компоненту ( $M = 8,843$ ;  $SD = 3,814$ ), а найменшими значеннями – шкала когнітивного компоненту ( $M = 8,110$ ;  $SD = 8,110$ ), та поведінкового компоненту



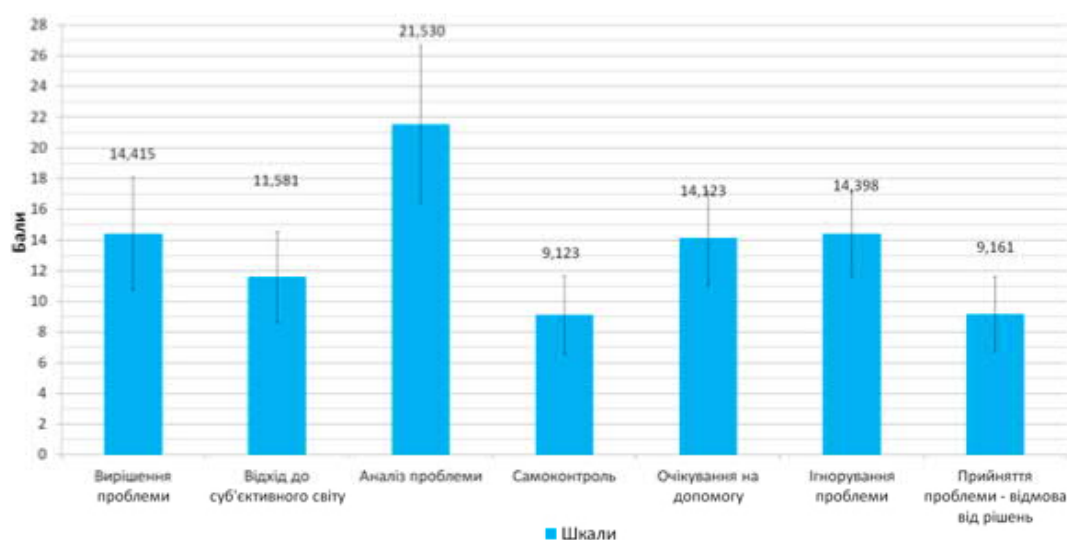
( $M = 8,216$ ;  $SD = 4,302$ ). В свою чергу загальний рівень пасивного перфекціонізму становить ( $M = 25,169$ ;  $SD = 6,785$ ). Таким чином, у пасивному перфекціонізмі, який розуміється як замкнута, стійка структура, емоційний компонент (страх невдачі, особистісна тривожність, відчуття емоційного дискомфорту в ситуації оцінювання) переважає над когнітивним компонентом (високі цілі, схильність до когнітивному планування, прагнення до досконалості), і поведінковим компонентом (самоперешкодна поведінка, нехтувати нормами поведінки в ситуації, коли відчувається емоційний дискомфорт).



**Рис. 4.** Середньогруповий профіль державних службовців за Шкалою пасивного перфекціонізму О. Філатової.

Загальний рівень пасивного перфекціонізму у державних службовців є вищим за авторські норми: ( $M = 23,769$ ;  $SD = 7,305$ ). Як відомо, значення від 21 до 28 балів - середній рівень пасивного перфекціонізму, державним службовцям властиві деякі прояви пасивного перфекціонізму, а саме: певний розрив між реальним і ідеальним образами Я; деяке відчуття невідповідності бажаного високого стандарту. Таким чином, пасивний перфекціонізм у державних службовців виявляється на середньому рівні переважно у вигляді емоційного компоненту: страх невдачі, особистісна тривожність, відчуття емоційного дискомфорту в ситуації оцінювання.

На рисунку 5 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за переглянutoю шкалою перфекціонізму Р. Слені у державних службовців.



**Рис. 5.** Середньогруповий профіль державних службовців за переглянutoю шкалою перфекціонізму Р. Слені.

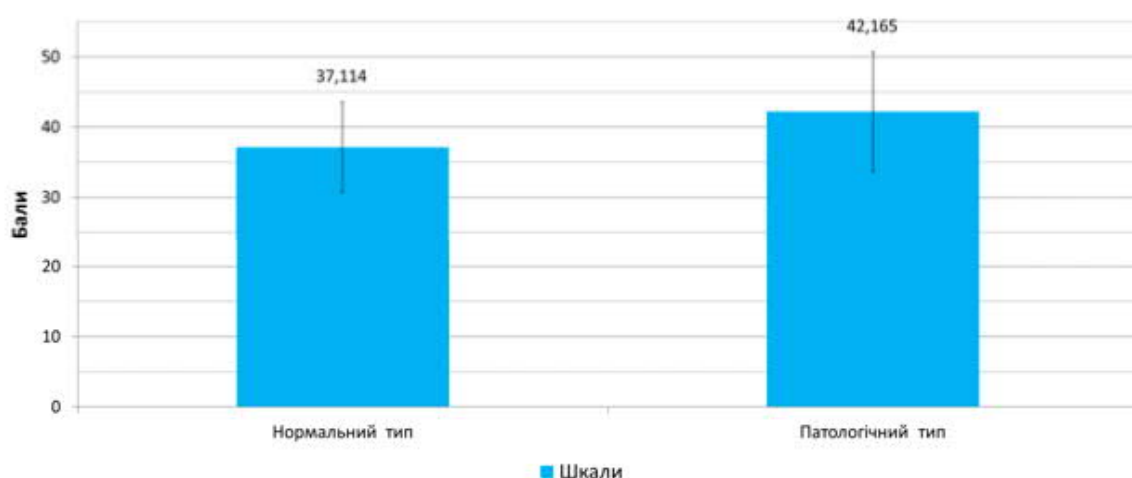
Як видно з даного рисунку підвищеними значеннями за переглянutoю шкалою характеризується шкала переживання невідповідності ( $M = 39,657$ ;  $SD = 15,752$ ), а найменшими значеннями – шкала прагнення до порядку ( $M = 15,542$ ;  $SD = 6,135$ ). Загальний рівень перфекціонізму, що визначався за даною методикою складає ( $M = 77,487$ ;  $SD = 23,421$ ).

Таким чином, досліджені державні службовці схильні відчувати нездатність відповідати власним високим критеріям виконання діяльності, проте не схильні виявляти прихильність дисципліни, порядку та акуратності на роботі і в побуті.

На рисунку 6 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за Диференційним тестом перфекціонізму А.Золотарьової у державних службовців.

Як видно з даного рисунку патологічний тип перфекціонізму ( $M = 42,165$ ;  $SD = 16,972$ ) переважає над нормальним типом ( $M = 37,114$ ;  $SD = 12,838$ ). Відповідно, у досліджених державних служ-

бовців над гармонійним прагненням особистості до досконалості, що не вступає в конфлікт з іншими мотивами переважає прагнення особистості до ідеального, досконалого результату. Його основу складають параметри: неадекватно завищена оцінка своїх можливостей, або реальності, хронічна незадоволеність своїм життям, собою, розчарування в житті і в собі, можлива повна відмова від досягнення наміченої ідеальної мети, неадекватне тестування реальності і себе, хронічне відчуття втоми.

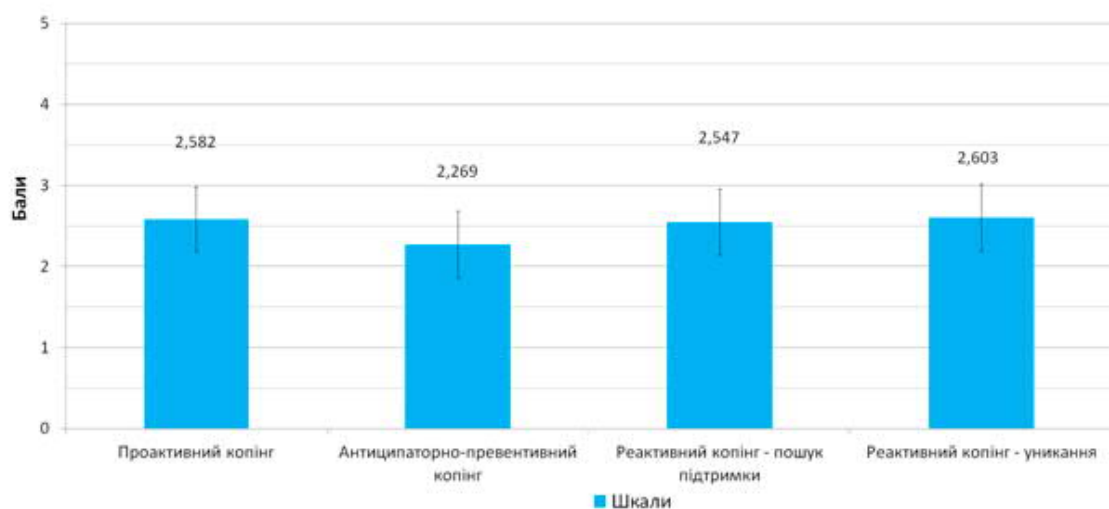


**Рис. 6.** Середньогруповий профіль державних службовців за Диференційним тестом перфекціонізму А. Золотарової.

#### 5. Аналіз особливостей блоку копінгу.

На рисунку 7 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за опитувальником проактивного копінгу (PCI) в адаптації Б. Бірона у державних службовців.

Як видно з даного рисунку підвищеними значеннями за опитувальником характеризується шкала реактивного копінгу-уникання ( $M = 2,603$ ;  $SD = 0,832$ ), трохи в меншому ступені проактивного копінгу ( $M = 2,582$ ;  $SD = 0,823$ ), і реактивного копінгу – пошуку підтримки ( $M = 2,547$ ;  $SD = 0,814$ ), а найменшими значеннями – шкала антиципаторно-превентивного копінгу ( $M = 2,269$ ;  $SD = 0,826$ ). Таким чином, у досліджених спостерігається певний дефіцит антиципаторно-превентивного копінгу, проте спектр інших видів копінгу є розвинутим.

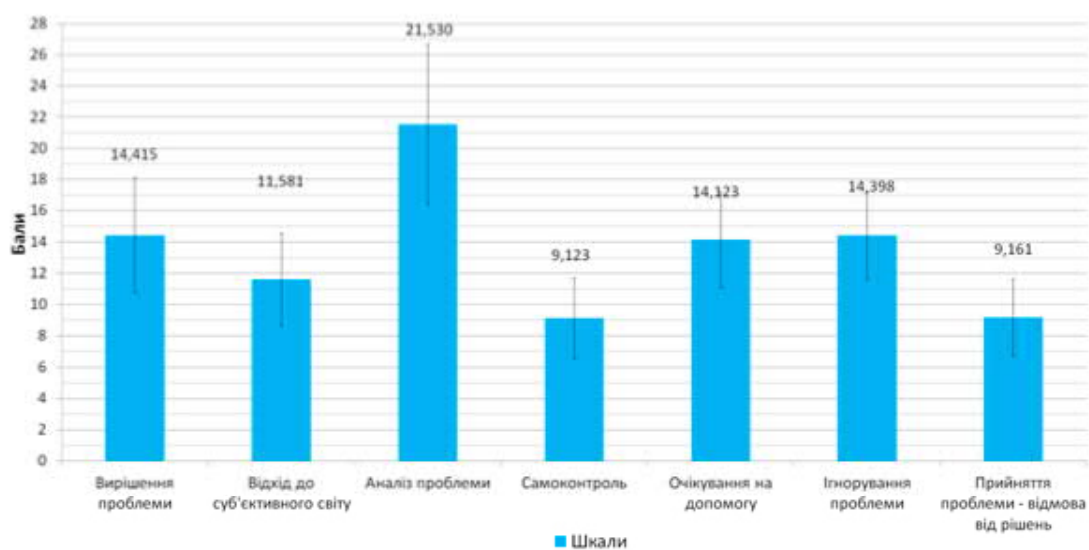


**Рис. 7.** Середньогруповий профіль державних службовців за опитувальником проактивного копінга (PCI) в адаптації Б. Бірона.

Як відомо, антиципаторно-превентивний рівень подолання пов'язаний з передбаченням, очікуванням, прогнозуванням і подоланням важкої ситуації, що безперечно відбудеться в найближчому майбутньому або має високий ступінь імовірності у віддаленому, але доступному для огляду майбутньому. Воно спрямоване на мобілізацію, оцінку ризику, керування неминучими ризиками, уникання збитку, використання ресурсних комбінацій для оптимального подолання труднощів. Антиципаторно-превентивний рівень – конкретно-апперцептивний, стійкий і відносно середньостроковий. За своєю суттю цей рівень подолання є лінійно-сегментарним процесом, у якому розкриваються причинно-наслідкові зв'язки між подіями, що надалі враховується при прогнозуванні послідовності ймовірних подій і розкривається в побудові ланцюжків часткових цілей у досягненні поставленої мети.

Отже, у досліджених державних службовців відзначається дефіцит здатності розкриття причинно-наслідкових зв'язків між стресовими подіями.

На рисунку 8 графічно наведено результати дескриптивного аналізу за опитувальником способів подолання (WOCQ) в адаптації Н. Родіної у державних службовців.



**Рис. 8.** Середньогруповий профіль державних службовців за опитувальником способів подолання (WOCQ) в адаптації Н.В. Родіної.

Як видно з даного рисунку підвищеними значеннями за опитувальником характеризується шкала аналізу проблеми ( $M = 21,530$ ;  $SD = 10,222$ ), а найменшими значеннями – шкала самоконтролю ( $M = 9,123$ ;  $SD = 5,146$ ) та шкала прийняття проблеми – відмова від рішень ( $M = 9,161$ ;  $SD = 4,887$ ). Н. Родіна під аналізом проблеми розуміє зусилля з раціонального аналізу важкої ситуації, пов'язані зі створенням плану її вирішення, фокусування уваги на проблемі. Аналіз проблеми передбачає активну когнітивну діяльність з формування та оцінки конкуруючих шляхів вирішення проблеми, а стресова ситуація оцінюється як когнітивне завдання. В свою чергу, під копінг-стратегією самоконтроля розуміємо зусилля, пов'язані з регуляцією власного емоційного стану, викликаного важкою ситуацією. Емоції й почуття ховаються, придушуються, робляться спроби від них дистанціюватися, а стресова ситуація сприймається як така, що викликає емоційні реакції. Тоді як прийняття проблеми у сукупності з відмовою від рішень розкриваються авторкою як уникання важкої ситуації, для якого ключовим є визнання важливості ситуації, але відмова від будь-яких дій щодо її вирішення. Стрессова ситуація розцінюється як така, що несе потенційну загрозу, однак не вимагає негайних дій коли поведінкові реакції блокуються, а

соціальні контакти обмежуються. Таким чином, для державних службовців характерним є раціональний аналіз стресової ситуації, активна когнітивна діяльність при подоланні стресів, в ситуації коли стресова ситуація не ігнорується і не сприймається як така, що викликає емоційні реакції.

Відповідно аналіз особливостей блоку копінгу державних службовців показав, що у них відзначається дефіцит здатності розкриття причинно-наслідкових зв'язків між стресовими подіями.

**Висновки.** Теоретичний аналіз та наведені у статті результати вивчення групових тенденцій індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців, а також самого показника прокрастинації і узагальнення показали, що феномен прокрастинації є за своєю сутністю явищем негативним, яке перешкоджає суспільному розвитку і розуміється як постійне відкладання важливих справ та прийняття рішень, що завжди повторюються всупереч усвідомленню державними службовцями негативних наслідків та неготовності взяти на себе відповідальність. Вивчення середньогрупових профілів за методиками обраного психодіагностичного інструментарію проводилась шляхом описового аналізу з розрахунком таких описових статистик як середнє арифметичне значення (M) та стандартне відхилення (SD). У дослідженні було визначено особливості індивідуально-особистісних предикторів прокрастинації державних службовців таких як: ригідність, суб'єктивний контроль, мотивація, перфекціонізм, копінг.

Результати наведеного дослідження показали, що рівень ригідності у державних службовців які були учасниками дослідження є підвищений, що означає деяку їхню схильність до впертості, педантизму, стереотипних форм поведінки; наголосимо на тому що державні службовці є амбітернальними у різних сферах свого життя; для них не притаманне системне небажання вирішення робочих завдань воно залишається переважно ситуативним; у державних службовців які були учасниками дослідження над гармонійним прагненням особистості до досконалості, що не вступає в конфлікт з іншими мотивами переважає прагнення особистості до ідеального,



*the article presents the results confirming that the level of rigidity in the studied public servants is increased, the public servants who took part in the survey showed dominance over the individual's harmonious striving for perfection. Prerequisites for this are the following factors: inadequately overestimated one's capabilities or reality, chronic dissatisfaction with one's life, one's self, disappointment in life and one's self, inadequate testing of reality and one's self, chronic feeling of fatigue, and other factors.*

**Key words:** *bossy servant, procrastination, rigidity, subjective control, motivation, perfectionism, coping.*

**Received: 18.03.2022**

## References

1. Harasymiv, T.Z. (2012). Pryrodni ta sotsialni determinanty formuvannia deviantnoi povedinky liudyny: filosofsko-pravovyi vymir [Natural and social determinants of the formation of deviant human behavior: philosophical and legal dimension]. Lviv. Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav [in Ukrainian].
2. Shynkarchuk, V.I. et al. (2002). Hesiod. [Hesiod]. Filosofskiy entsyklopedychnyi slovnyk – Philosophical encyclopedic dictionary. Kyiv: Abrys [in Ukrainian].
3. Bazyka, Ye.L. (2012). Fenomen psykhoфизиологического стану прокрастynatsii [The phenomenon of the psychophysiological state of procrastination]. Mezhdistsiplinarnyye issledovaniya v nauke i obrazovanii – Interdisciplinary research in science and education, 1. Retrieved from [www.es.rae.ru/mino/158-1023](http://www.es.rae.ru/mino/158-1023) [in Ukrainian].
4. Borovskaya, N.V. (2008). Psikhologicheskiye i psikhofiziologicheskiye predposylki lenosti studentov [Psychological and psychophysiological prerequisites for student's laziness]. Candidate's thesis. Saint Petersburg [in Russian].
5. Vaida, T.S. (2016). Prokrastynatsiia yak komponent povedinky pratsivnykiv OVS ta yii profilaktyka pid chas profesiinoy pidhotovky kursantiv u VNZ MVS Ukrainy [Procrastination as a component of the behavior of employees of the Ministry of Internal Affairs and its prevention during



the professional training of cadets at the Higher Education Institution of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. *Yurydychnyi biuleten – Legal bulletin*, 2, (pp. 197-211). Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ub\\_2016\\_2\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ub_2016_2_22) [in Ukrainian].

6. Varvaricheva, Ya.I. (2010). Fenomen prokrastinatsii: problemy i perspektivy issledovaniya [The Phenomenon of Procrastination: Problems and Perspectives of Research]. *Voprosy psikhologii – Questions of psychology*, 3, (pp. 121-131) [in Russian].

7. Vorobyeva, V.V. & Yakimanskaya, I.S. (2003). *Psikhologiya leni: postanovka problemy* [Psychology of laziness: problem statement]. Orenburg [in Russian].

8. Dvornyk, M.S. (2014). *Sotsialno-psykhologichni praktyky vidterminuvannia v konstruiuvanni osobystisti vlasnoho maibutnoho* [Sociopsychological practices of postponement in the construction of the individual's own future]. Candidate's thesis. Kyiv [in Ukrainian].

9. Kats, A., Vass, T. (Eds. & Trans.) (2008). *Evreyskiye mudretsy. So vremen mishny i do nashikh dney* [Jewish sages. From the time of the Mishnah to the present day]. Ierusalim: Shvut Ami [in Russian].

10. Kovylin, V.S. (2013). *Teoreticheskiye osnovy izucheniya fenomena prokrastinatsii* [Theoretical foundations for studying the phenomenon of procrastination]. *Elektronnyy nauchnyy zhurnal «Lichnost v menyayushchetsya mire: zdorovye, adaptatsiya, razvitiye – Electronic scientific journal «Personality in a changing world: health, adaptation, development»*, 2. Retrieved from <http://www.hunjournals.rzgmu.ru> [in Russian].

11. Kuznietsov, M.A., & Kozub, Ya.V. (2016). Prokrastynatsiia yak chynnyk emotsiinoho stavlennia studentiv do navchalnoi diialnosti [Procrastination as a factor in students' emotional attitude to educational activities]. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu. Serii: Psykholohiia – Messenger of Dnipropetrovsk University. Series: Psychology*, issue 22 (pp. 61-70). Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdups\\_2016\\_2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdups_2016_2) [in Ukrainian].

12. Meshcheryakov, B.G. & Zinchenko, V.P. (2002). *Bolshoy psikhologicheskiy slovar* [Big psychological dictionary]. Moscow [in Russian].

13. Motruk, T.O. & Stetsenko, D.V. (2014). Prokrastynatsiia yak inhibitor rozvytku uspishnoi osobystosti [Procrastination as an inhibitor of the development of a successful personality]. Aktualni pytannia suchasnoi psykholohii: materialy I Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii studentiv, aspirantiv i molodykh vchenykh (Sumy, 15 travnia 2014 r.). – Current issues of modern psychology: materials of the 1st All-Ukrainian scientific and practical confer-

ence of students, postgraduates and young scientists (Sumy, May 15, 2014). Sumy: SumDPU imeni A. S. Makarenka [in Ukrainian].

14. Mychko, V.N. (2016). Prokrastinatsiya kak fenomen i obraz zhizni sovremennogo cheloveka [Procrastination as a phenomenon and lifestyle of a modern person]. *Molodoy uchenyy – Young scientist*, 25 (pp. 651-654). Retrieved from <https://moluch.ru/archive/129/35866/> [in Russian]

15. Partnoy, F. (2015). Podozhdi! Kak otlozhit resheniye do poslednego momenta i... pobedit [Wait! How to postpone a decision until the last moment and ... win]. (A. A. Kuryshev, Trans). Moscow: AST [in Russian].

16. Pasnichenko, A.E. (1995). Otsenka individualno-vozzrastnykh osobennostey razvitiya volevykh kachestv lichnosti [Evaluation of individual-age features of the development of volitional qualities of a personality]. Extended abstract of candidate's thesis. Chernovtsy [in Russian].

17. Pilipenko, V.E. (1993). Sotsialnaya regulyatsiya trudovogo povedeniya (sotsiologicheskii analiz) [Social regulation of labor behavior (sociological analysis)]. Kiev [in Russian].

18. Pirkey Avot (Poucheniya Ottsov). [Pirkei Avot (Teachings of the Fathers)]. The Kabbalah Digital Library. Retrieved from <http://lib.kabbalah.info/?e=d-00000-00---0russianc--00-0--0-10-0---0---0prompt-10---4---200&a=d&c=russianc&cl=CL2.10&d=HASHb1e7cd23421e8d597730b0.1> [in Russian].

19. Skryzhynska, M.V. (2013). Fukidid [Thucydides]. *Entsyklopediia istorii Ukrainy: u 10t. – Encyclopedia of the history of Ukraine: in 10 volumes*. V.A. Smolii et al. (Ed.). Kyiv: Nauk. Dumka [in Ukrainian].

20. Spivak, V.A. (2000). Organizatsionnoye povedeniye i upravleniye personalom [Organizational behavior and personnel management]. Saint Petersburg: Piter [in Russian].

21. Fore, N. (2013). Legkiy sposob perestat otkladyvat dela na potom [An easy way to stop procrastinating]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber [in Russian].

22. Shaihorodskiy, Yu. (2013). Syndrom politychnoi prokrastynatsii: prychny i naslidky [Political procrastination syndrome: causes and consequences]. *Politychnyi menedzhment: nauk. zhurnal – Political management: Science magazine*, 59. Yu. Shaihorodskiy (Ed.) [in Ukrainian].

23. Shekspir, U. (1949). Mera za meru [Measure for measure]. Полн. собр. соч.: в 8 т. – Complete works: in 8 vols. A. A. Smirnov (Ed.). (Vols. 3), (pp.377-504). Moscow; Leningrad: Academia [in Russian].

24. Shchepanskiy, Ya. (1969). Yelementarnyye ponyatiya sotsiologii [Elementary concepts of sociology]. Moscow [in Russian].

25. Aitken, M. E. (1982). A personality profile of the college student procrastinator. Doctor's thesis. Pittsburg: University of Pittsburgh [in English].
26. Bernstein, P. L. (1998). Against the gods: The remarkable story of risk. New York: Wiley. Retrieved from <https://www.amazon.com/Against-Gods-Remarkable-Story-Risk/dp/047> [in English].
27. Colegrove, M.B., Shaw, J.L. & Shepherd, C.S.P. (2004). Be a Last-Minute Leader, Not a Procrastinator. New York: iUniverse, Inc [in English].
28. Ellis, A. & Knaus, W. J. (1979). Overcoming procrastination. New York: Signet Books [in English].
29. D'Equainville, David (2016). Encyclopédie joyeuse de la procrastination. Paris: Le Contrepoint [in French].
30. Ferrari, J. R., Johnson, J. L. & McCown, W. G. (1995). Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment. NY: Springer [in English].
31. Harriott, J. & Ferrari, J. R. (1996). Prevalence of procrastination among samples of adults. Psychological Reports. (Vols. 78), (pp.611-616) [in English].
32. Knaus, B. A. Historical View of Procrastination. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/science-and-sensibility/201104/historical-view-procrastination> [in English].
33. Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. Journal of Research in Personality. (Vols. 20), (p. 474-495) [in English].
34. Milgram, N. A. (1992). Procrastination: A malady of modern time. Boletín de Psicología. (Vol. 35:83) [in English].
35. Harper, D. Online Etymology Dictionary. Retrieved from <http://www.etymonline.com/index.php?term=procrastination> [in English].
36. Rothblum, E. D., Solomon, L. J. & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators. Journal of Counseling Psychology. (Vols. 33), (p. 387-394) [in English].
37. Solomon, L. J. & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. Journal of Counseling Psychology. (Vols. 31), (p. 503-509) [in English].
38. Schouwenburg, H. C., Lay, C. H., Pychyl, T. A. & Ferrari, J. R. (Eds.) (2004). Academic procrastination: Theoretical notions, measurement, and research. In Counseling the procrastinator in academic settings. Washington, DC: American Psychological Association. (p. 3-17) [in English].
39. Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. Psychological bulletin. (Vols. 133(1)), (p. 65-94). Retrieved from <https://ru.scribd.com/doc/63679278/STEEL-P-The-Nature-of-Procrastination-A-Meta-Analytic->

andTheoretical-Review-of-Quintessential-Self-Regulatory-Failure [in English].

40. The American Heritage Dictionary of the English Language (5th ed.). Retrieved from <https://ahdictionary.com/word/search.html?q=procrastination> [in English].

### **Відомості про авторів / Information about the Authors**

**Котляр Людмила Іванівна:** Одеський національний морський університет, вул. Мечнікова, 34 м. Одеса, 65029, Україна.

**Lyudmila Kotlyar:** Odessa national maritime university, 34, Meshnikova St., Odessa, 65029, Ukraine.

**ORCID. ORG./0000-0002-4785-0956**

**E-mail: kotliar.62@ukr.net**