

2. Ducheck, S. Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research*, 2020, 13(1), 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
3. Edmondson, A. C. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44(2), 350–383.
4. Schein, E. H. Organizational Culture and Leadership (5th ed.). Wiley, 2017.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-623-2-10>

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PROCRASTINATION AMONG ORGANIZATION EMPLOYEES

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Nikolaenko S. O.

*Ph.D. in Psychology,
Associate Professor at the Department
of Psychology, Political Science and
Socio-Cultural Technologies
Sumy State University
Sumy, Ukraine*

Ніколаєнко С. О.

*кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології,
політології та соціокультурних
технологій
Сумський державний університет
м. Суми, Україна*

Grechanychenko M. E.

*Master of Psychology
Sumy State University
Sumy, Ukraine*

Гречаниченко М. Є.

*магістр з психології
Сумський державний університет
м. Суми, Україна*

Прокрастинація (англ. procrastination; лат. pro – «для», cras – «завтра») – є складним психологічним феноменом, що охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові та мотиваційні компоненти. Вона проявляється у свідомому відкладанні виконання важливих завдань попри усвідомлення їх значущості. Це явище набуло масового поширення у сучасних організаціях, де працівники перебувають у стані постійного стресу, багатозадачності та інформаційного перевантаження [2]. Сучасні підходи однотайні в тому, що йдеться не про «лінощі», а про багатовимірний феномен емоційного уникання, де короткострокове полегшення (кращий настрій «тут-і-зараз») переважає над довгостроковими цілями [5].

Наукові дослідження П. Стіла, К. Лея та Н. Мілграм розглядають прокрастинацію як наслідок порушення саморегуляції та мотиваційного дисбалансу між короткостроковим емоційним комфортом і довгостроковими цілями [6]. В основі моделі П. Стіла та К. Коніга лежить взаємозв'язок чотирьох чинників: очікування успіху, цінності завдання, часу до винагороди та рівня імпульсивності. Чим вищий рівень імпульсивності та нижча суб'єктивна значущість завдання, тим більша ймовірність відкладання [4, с. 37].

У професійному середовищі прокрастинація набуває системного характеру, оскільки на неї одночасно впливають як внутрішні, так і зовнішні психологічні механізми. Їхнє поєднання створює підґрунтя для зривів у саморегуляції, зниження продуктивності й формування хронічного відчуття напруження. Відповідно, доцільно виділити чотири основні групи психологічних чинників прокрастинації серед працівників організацій – *особистісні, мотиваційні, когнітивні та організаційні*.

Особистісні чинники. Ця група охоплює індивідуально-психологічні особливості, що впливають на саморегуляцію поведінки. Перфекціонізм провокує надмірні вимоги до себе та страх зробити помилку, через що особа уникає старту роботи, доки не настане «ідеальний момент». Низька самооцінка знижує впевненість у власних силах, породжує страх критики та почуття некомпетентності. Емоційна нестабільність, тривожність і знижена толерантність до фрустрації призводять до імпульсивного уникання завдань, пов'язаних із напруженням чи невизначеністю. Внаслідок цього прокрастинація виконує захисну функцію – тимчасово знімає емоційне напруження, але в довгостроковій перспективі поглиблює почуття провини та неефективності.

Мотиваційні чинники. Недостатня внутрішня мотивація, нечіткі або суперечливі цілі, відсутність системи винагород та визнання результатів знижують залученість працівників. Коли діяльність сприймається як примусова або позбавлена сенсу, людина схильна переключатися на присмніші, але менш важливі справи. Виснаження, професійне вигорання та домінування зовнішніх стимулів (контроль, санкції, тиск) створюють ситуацію, у якій відкладання стає способом уникнення внутрішнього конфлікту між вимогою «треба» і небажанням діяти.

Когнітивні чинники. До цієї групи належать ірраціональні переконання та спотворення мислення, які призводять до формування нереалістичних очікувань і заниженої оцінки власних можливостей. Найпоширенішими є установки на кшталт «я зроблю краще, коли буде настрій», дихотомічне мислення типу «все або нічого», а також тенденція до катастрофізації («якщо помилюся – це провал»). Подібні ментальні схеми породжують внутрішню напругу, що гальмує дію

і водночас підтримують замкнене коло уникання: відкладання → тривога → провина → нове відкладання. Когнітивні викривлення посилюють емоційний компонент прокрастинації, знижуючи здатність до реалістичного аналізу ситуації та самоконтролю.

Організаційні чинники. Організаційне середовище є одним із ключових детермінантів виникнення прокрастинації серед працівників. Зовнішні умови праці – структура управління, стиль керівництва, система контролю й характер міжособистісних відносин – безпосередньо впливають на рівень напруження, мотивацію та ефективність саморегуляції.

Надмірне перевантаження завданнями створює відчуття постійної нестачі часу, що спричиняє психологічне виснаження та втрату концентрації. У таких умовах працівники схильні відкладати виконання складних або відповідальних завдань, переключаючись на простіші дії, які дають короткочасне відчуття продуктивності.

Не менш значущим є чинник нечіткості вимог і ролей. Відсутність конкретних цілей, критеріїв успіху або зрозумілого розподілу обов'язків формує стан невизначеності, який підсилює тривожність і гальмує ініціативу. Коли співробітник не розуміє, що саме очікує від нього керівництво, зростає ймовірність відкладання будь-яких дій аби уникнути помилок чи критики.

Вагомим чинником є також авторитарний стиль керівництва, за якого домінують контроль, покарання та знецінення зусиль. У такій атмосфері співробітники втрачають відчуття автономії та психологічної безпеки, що призводить до пасивності й уникання відповідальності.

Крім того, дефіцит зворотного зв'язку та конструктивної комунікації з керівником або колегами позбавляє працівників можливості оцінити власний прогрес і скоригувати дії. Відсутність інформаційної підтримки створює відчуття ізоляції й недовіри, що теж підсилює прокрастинаційні тенденції.

Суттєвим організаційним аспектом є корпоративна культура, у якій відсутня культура взаємопідтримки та визнання результатів праці. Коли досягнення не помічаються, а помилки караються, мотивація знижується, а поведінка відкладання стає формою психологічного захисту.

Таким чином, організаційні чинники проявляються через сукупність зовнішніх умов – від перевантаження і невизначеності до неефективної системи комунікації – які створюють ґрунт для виникнення прокрастинації навіть у висококомпетентних і відповідальних працівників [1; 3].

Отже, прокрастинація є результатом комплексної взаємодії особистісних, мотиваційних, когнітивних і організаційних чинників, які

взаємно підсилюють одне одного. Вона водночас виступає наслідком порушення саморегуляції та чинником, що провокує стрес, емоційне виснаження й зниження ефективності професійної діяльності.

У контексті організаційної психології ключовим завданням є створення таких умов праці, які підтримують і розвивають саморегуляцію: чітке визначення цілей, гнучке планування, культура зворотного зв'язку, автономія у виборі способів виконання, заохочення ініціативності та формування навичок тайм-менеджменту. Ефективна профілактика прокрастинації можлива лише за гармонійного поєднання внутрішніх мотиваційних ресурсів працівника з підтримувальним середовищем організації, у якому ініціатива, відповідальність і самостійність визнаються цінністю, а не ризиком.

Література:

1. Мотрук Т. О. Прокрастинація як інгібітор розвитку успішної особистості. *Актуальні питання сучасної психології: матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (Суми, 15 травня 2014 р.)*. Суми, 2014. С. 292–297.
2. Назарук Н. В. Прокрастинація як психологічний феномен. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : «Психологія»*. 2022. Вип. 3. С. 66–70.
3. Парасей-Гочер А. О., Бас Д. Прокрастинація та її роль у професійному становленні особистості. *Наукові перспективи. Серія : «Психологія»*. 2023. Вип. 11(41). С. 1317–1330.
4. Рудоманенко Ю. Психологічні особливості прокрастинації особистості: позитивні та негативні прояви і наслідки : дис. ...канд. псих. наук: 053. Одеса, 2023. 271 с.
5. Рудоманенко Ю. В. Структура прокрастинації особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2020. Вип. 3(19). С. 28–38.
6. Шиделко А., Когут С. Прокрастинація та її причини: від першоджерел до сьогодення. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. Вип. 2(78). С. 151–157.