

Гендерные особенности прокрастинации сотрудников телекоммуникационной компании

Научный руководитель – Бадалян Юлия Валерьевна

Усатов Иван Александрович

Студент (магистр)

Амурский государственный университет, Факультет социальных наук, Благовещенск,
Россия

E-mail: 89143845536@mail.ru

Жизнь современного человека высокоритмична и изменчива, количество задач растет с каждой минутой, время на выполнение которых отводится в той или иной мере недостаточно. Прокрастинация представляет собой систематическое откладывание человеком на более поздний срок выполнения срочных и важных дел или принятия решений, которые осознаются им как таковые, сопровождаемое комплексом негативных эмоций и очевидно приводящее к ухудшению ситуации или результата деятельности [1].

Первый систематический анализ феномена прокрастинации был произведен Н. Милграмом в 1992 году. Исследования продолжили К. Лэй, П. Стилл, В.В. Барабанщикова, Р.А. Баранова, Я.И. Варваричева, С.Б. Мохова, А.Н. Неврюев, Н.Н. Карловская и многие другие [2]. Прокрастинация может вызывать стресс, чувство вины, снижение продуктивности, а также недовольство окружающих из-за невыполнения обязательств.

Четких половых различий в проявлении прокрастинации исследователями (Д. Феррари, Б. Озер, Дж. Лив и другими) не установлено, хотя в ряде публикаций отмечаются различия в конкретных ее проявлениях, так как женщины более склонны к тревожности, страху неудачи и так далее. В ходе проведенного исследования М.Э. Тангаров и А.П. Макарова выявили, что в выборке женщин, больше респондентов, которые имеют высокий уровень проявления прокрастинации. А у мужчин в основном преобладает средний уровень проявления прокрастинации [3].

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

В данной работе исследование проведено с целью изучения гендерных особенностей прокрастинации сотрудников телекоммуникационной компании. В нем приняли участие 50 сотрудников Амурского филиала телекоммуникационной компании национального масштаба: 25 женщин в возрасте от 21 до 50 лет, 25 мужчин в возрасте от 20 до 52 лет. Основными видами деятельности изучаемой организации в соответствии с Уставом являются: предоставление услуг электросвязи; разработка, внедрение, эксплуатация и развитие сетей связи на территории Российской Федерации, а также управление сетями связи на территории Российской Федерации; оказание услуг присоединения сетей электросвязи и услуг по пропуску трафика и так далее.

К специалистам в области «Человек-Техника» (по классификации Климова Е.А.), к которым можно отнести сотрудников телекоммуникационной компании, выдвигаются ряд профессиональных требований, в том числе ценится способность принимать оптимальные решения в короткие сроки. Требуется эмоциональная сдержанность, высокая стрессоустойчивость, умение анализировать свое состояние и факторы внешней среды, повышенное чувство (а не просто понимание) ответственности. Важны деловитость, способность самостоятельно работать при ограниченных контактах и отведенного времени на выполнение, аккуратность и добросовестность, уравновешенность, точность [4].

Испытуемым были предложены 2 диагностические методики:

- 1) Шкала прокрастинации Б. Тукмана». Методика предназначена для определения тенденции личности к прокрастинации.
- 2) «Опросник на склонность к прокрастинации». Методика позволяет определить уровень прокрастинации личности в различных сферах жизнедеятельности человека: лично обусловленной и ситуативно обусловленной прокрастинации.

Для оценки различий между двумя выборками по изучаемым характеристикам использовался статистический критерий U-критерий Манна-Уитни. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками и является более мощным, чем критерий Розенбаума.

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

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

Итак, с помощью статистического U-критерия Манна-Уитни выявлено, что уровень выраженности прокрастинации у сотрудников-мужчин достоверно ($p \leq 0.01$) ниже, чем у сотрудников-женщин, а уровень лично обусловленной прокрастинации у сотрудников-женщин выше, чем у мужчин. Полученные данные преимущественно связаны с внутренними (индивидуально-личностными), а также внешними (ситуативными) факторами, при их оценке через индивидуальные особенности людей. Полученные данные позволяют достичь цели исследования и подтвердить гипотезы. В дальнейшем планируется углубленное изучение гендерных различий в проявлении феномена прокрастинации и взаимосвязанных с ним явлений.

В настоящее время наука и практика обладает существенным багажом знаний и результатов исследований, но до сих пор нет должной ясности и единого подхода к пониманию структуры, причин прокрастинации, полного перечня факторов влияния и взаимовлияния психологических феноменов, что делает данные явления мультипарадигмальными и открытыми для дальнейшего исследования. Результаты исследования будут положены в основу программы развития персонала компании.

Публикация подготовлена в рамках выполнения студенческого гранта, утверждена приказом ректора ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет» № 303-ОД от 20.11.2018.

Источники и литература

- 1) Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации специалиста в инновационных видах деятельности / В.В. Барабанщикова. – М., 2017. – 310 с.
- 2) Усатов И.А. Прокрастинация как многоаспектный феномен / И.А. Усатов // Modern research in global scientific activities: current issues, achievements and innovations Современные исследования в мировой научной деятельности: актуальные вопросы, достижения и инновации. – Н. Новгород-Los Gatos (USA), 2018. – С. 67-71.
- 3) Тангаров М. Э. Гендерные особенности проявления прокрастинации / М. Э. Тангаров, А. П. Макарова // Международный студенческий научный вестник. – Пенза, 2015. – № 5 (2). – С. 203-204.
- 4) Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М., 2010. – 304 с.