

<https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.3>

УДК 159.923:005.32

Алла Вознюк

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ РІВНЕМ ПРОЯВУ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

Вознюк Алла. Особливості взаємозв'язку між рівнем прояву прокрастинації педагогічних працівників та їх організаційно-професійними характеристиками.

Вступ. В умовах запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти виникла потреба у зміні ролі педагогічного працівника (фасилітатор, модератор, тьютор), у його здатності до запровадження нових технологій навчання й удосконалення м'яких професійних навичок (softs kills) (вміння працювати в команді, вирішувати проблеми і знаходити творчі рішення тощо). Як показує практика, не кожен педагогічний працівник готовий швидко реагувати на виклики сьогодення. Це призводить до невпевненості у своїх професійних вміннях, до страху невдачі, до відкладання планів щодо професійного вдосконалення й особистісного зростання, тобто у педагогічних працівників починає проявлятися такий феномен як «прокрастинація». Тому з метою попередження прокрастинації виникає потреба у дослідженні її рівня прояву у педагогічних працівників та визначенні чинників, які певним чином впливають на цей феномен.

Мета. Дослідити рівень прояву прокрастинації у педагогічних працівників та визначити, які організаційно-професійні характеристики (самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання) педагогічних працівників впливають на рівень прояву цього феномену.

Методи. Для встановлення рівня прояву прокрастинації у педагогічних працівників нами було використано опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової. З метою визначення організаційно-професійних характеристик було підбрано п'ять опитувальників: «Опитувальник самоорганізації діяльності» О. Ю. Мандрикової; тестова методика «Визначте ефективність планування»; опитувальник А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі»; методика «Експрес-діагностика організаційних здібностей»; методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина».

Результати. Визначено рівень прояву прокрастинації у педагогічних працівників. Встановлено наявність зв'язку між рівнем прояву прокрастинації та такими організаційно-професійними чинниками, як: ефективне планування, мотивація успіху та страх невдачі, організаційні здібності, професійне вигорання. Не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву прокрастинації та самоорганізацією діяльності педагогічних працівників.

Висновки. Визначено, що підвищення рівня прокрастинації у педагогічних працівників негативно впливає на розвиток їхньої професійної мотивації, готовність планувати й вчасно виконувати професійні обов'язки, а також сприяє прояву у педагогічних працівників емоційного виснаження, зниження рівня оптимізму, позитивного ставлення до роботи і колег тощо.

Ключові слова: прокрастинація, самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання, педагогічні працівники, заклади освіти.

Voznyuk, Alla. The relationship between teaching staff procrastination and their organizational and professional characteristics.

Introduction. Reforming general secondary education requires a change in the role of a teacher (facilitator, moderator, tutor) and requires their ability to introduce new learning technologies and developed soft skills (the ability to work in a team, solve problems and find creative solutions, etc.). Teachers often lack confidence in their abilities, fear failure, and want to postpone the plans for their professional improvement and personal growth, which is called procrastination. Therefore, in order to prevent procrastination, there is a need to study the level of its manifestation in pedagogical workers and to determine the factors that effect this phenomenon.

Aim. To determine the levels of procrastination in teaching staff and to find out the relationship between them and teachers' organizational and professional characteristics (self-organization of activities, planning effectiveness, professional motivation, organizational abilities, professional burnout).

Methods. To determine the level of teaching staff procrastination, we used the Degree of Procrastination questionnaire by M. Kiseleva. In order to determine teachers' organizational and professional characteristics, five questionnaires were used: O. Mandrikova Self-organization of the Activity, Efficiency of Planning, A. Rean Motivation for Success and Fear of Failure, Express Assessment of Organizational Abilities, and Burnout syndrome in Human-Human Professions.

Results. There was a relationship between the level of teaching staff procrastination and their organizational and professional factors such as effective planning, success motivation and fear of failure, organizational abilities, and professional burnout. No statistically significant relationship was found between the level of teaching staff procrastination and their self-organization of the activities.

Conclusions. High levels of teaching staff procrastination have a negative impact on the development of teachers' professional motivation, readiness to plan and fulfill professional duties on time, as well as contributes to their emotional exhaustion, reduces their optimism and positive attitude towards work and colleagues, etc.

Keywords: procrastination, self-organization of activities, efficiency of planning, professional motivation, organizational abilities, burnout, teaching staff, educational institutions

Вступ. З метою успішного запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» та Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти, основним завданням для педагогічного працівника постало не просто передавати знання, а бути фасилітатором, модератором, помічником, щоб навчити учнів самостійно здобувати інформацію. Така зміна ролі вимагає від педагогічного працівника запровадження сучасних методів навчання, які виключають фронтальне навчання та ретранслявання знань. Сучасний педагогічний працівник передусім повинен володіти так званими softs kills – вмінням працювати в команді, вирішувати проблеми і знаходити творчі рішення.

Як показує практика, не кожен педагогічний працівник готовий швидко реагувати на виклики сьогодення. Це призводить до невпевненості у своїх професійних вміннях, до страху невдачі щодо запровадження нових технологій навчання, до відкладання планів щодо професійного вдосконалення й особистісного зростання. І як результат, педагогічні працівники, знаходячись в стані невизначеності, починають відкладати справи «на потім». У сучасній психологічній літературі такий феномен отримав назву прокрастинації – відкладання виконання своєчасних, доречних дій на більш пізній термін, що супроводжується негативними емоційними реакціями, призводить до погіршення якості роботи. Прокрастинація може бути як рисою особистості, так і ситуативною характеристикою, але в основному описується дослідниками як стійка диспозиція (Рудоманенко, 2020).

Проведений аналіз наукової літератури зарубіжних та вітчизняних вчених дає змогу стверджувати, що дослідженням проблеми прокрастинації займалися багато зарубіжних (Milgram, Sroloff & Rosenbaum, 1988; Steel, 2007 та ін.) та вітчизняних вчених (Бабатіна, 2013; Базика, 2012; Журавльова, 2019; Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2019; Рудоманенко, 2020 та ін).

У наявних на сьогодні розробках розкрито такі аспекти цієї проблеми: синдром академічної прокрастинації і соціальна відповідальність у студентському віці (Бабатіна, 2013); прокрастинація як компонент поведінки працівників ОВС та її профілактика під час професійної підготовки курсантів у ВНЗ МВС України (Вайда, 2016); прокрастинація – конфлікт між «важливим» і «приємним» (Колтунович & Поліщук, 2017) та інші. Однак у

вітчизняній психології залишається недослідженим питання щодо аналізу особливостей впливу прокрастинації на організаційно-професійні характеристики (самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання тощо) педагогічних працівників.

Мета дослідження. Встановити рівень прояву прокрастинації у педагогічних працівників та визначити, які організаційно-професійні характеристики (самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання) педагогічних працівників впливають на рівень прояву цього феномену.

Завдання дослідження.

1. Встановити рівень прояву прокрастинації у педагогічних працівників.
2. Визначити рівень розвитку організаційно-професійних характеристик (самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання) у педагогічних працівників.
3. Встановити зв'язок між рівнем прояву прокрастинації та організаційно-професійними характеристиками (самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання) педагогічних працівників.

Методи та організація дослідження. Для встановлення рівня прояву прокрастинації у педагогічних працівників нами було використано опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2019), який дозволяє визначити характеристики прокрастинації за трьома шкалами («Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм», «Тривожність») та загальний рівень прокрастинації.

З метою визначення організаційно-професійних характеристик (самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання), які певним чином можуть впливати на рівень прояву прокрастинації у педагогічних працівників, нами було підібрано п'ять опитувальників: «Опитувальник самоорганізації діяльності» О. Ю. Мандрикової (Сердюк, 2018); тестова методика «Визначте ефективність планування» (Бутмарчук, 2020); опитувальник А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі» (Бондарчук, 2014); методика «Експрес-діагностика організаційних здібностей» (Вознюк, 2009); методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2004).

Математична обробка даних і оцінка їх надійності проводилася за допомогою статистичних та інтерпретаційних методів. Отримані дані піддавались статистичному аналізу з подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних і презентація результатів здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакету статистичної програми SPSS версія 13.0.

Вибірка дослідження. Емпіричне дослідження проводилося в 2020–2021 навчальному році на базі комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників. У дослідженні взяли участь 58 педагогічних працівників.

Результати дослідження та їх обговорення. Розпочнімо зі *встановлення рівня прояву прокрастинації у педагогічних працівників*.

З метою визначення рівня прояву прокрастинації у педагогічних працівників нами було проведено дослідження за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» М. Кисельової (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2019), який дозволяє визначити характеристики прокрастинації. Аналіз результатів показав, що більшості опитаних педагогічних працівників (56,9 %) притаманний середній рівень прокрастинації. Такі педагогічні працівники не поспішають виконувати потрібну справу, а відкладають її на певний час, бо впевнені, що зможуть завершити це завдання за коротший час, ніж було відведено на його виконання. Але вони часто переоцінюють свої сили і змушені виконувати роботу поспіхом – це позначається на якості виконання. А у четвертій частині опитаних (25,9 %) визначено низький рівень прокрастинації, який характеризується тим, що педагогічні працівники вірять у власні сили, відповідальні та самостійні. Таким педагогічним працівникам притаманними є самостійність та висока організація до виконання поставлених завдань. У значно меншій кількості опитаних визначено високий рівень прокрастинації (17,2 %). Такі педагогічні працівники відкладають усі

важливі справи «на потім», а коли виходить так, що всі терміни для виконання визначеного завдання вичерпані, вони просто або відмовляються від завдання, або ж намагаються виконати його за надзвичайно короткий проміжок часу. Вони можуть довго приймати рішення щодо початку виконання роботи, виправдовуючись невчасністю, наявністю накопичених справ, які потребують негайного вирішення, втому.

Наступний крок – **аналіз організаційно-професійних чинників, які впливають на рівень прояву прокрастинації у педагогічних працівників**, таких як: самоорганізація діяльності, ефективність планування, професійна мотивація, організаційні здібності, професійне вигорання.

Досліджуючи *визначення рівня самоорганізації діяльності у педагогічних працівників*, ми проводили опитування за допомогою методики «Опитувальник самоорганізації діяльності» О. Ю. Мандрикової (Сердюк, 2018). У результаті дослідження було встановлено, що переважна більшість опитаних респондентів (63,9 %) мають середній рівень самоорганізації діяльності. Такі педагогічні працівники здатні поєднувати структурований підхід до організації часу свого життя зі спонтанністю та гнучкістю. Приблизно третині опитаних (29,3 %) притаманний високий рівень самоорганізації діяльності. Цим педагогічним працівникам властиво бачити та ставити цілі, планувати свою діяльність, проявляючи вольові якості та наполегливість, йти до її досягнення. У окремих видах діяльності вони можуть бути надмірно структуровані, організовані та недостатньо гнучкі. Важливо відмітити той факт, що лише 6,8 % респондентів мають низький рівень самоорганізації діяльності. Таким педагогічним працівникам не властиво чітко планувати свою щоденну активність і докладати вольових зусиль для завершення розпочатих справ.

Для того, щоб проаналізувати *рівні ефективності планування у педагогічних працівників*, було проведено дослідження за методикою «Визначте ефективність планування» (Бутмарчук, 2020). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у більшості опитаних ефективність планування знаходиться на середньому рівні (53,5 %). Це дозволяє зробити припущення про те, що у педагогічних працівників система планування часу працює, але може працювати ще краще. Їм слід звернути особливу увагу на те, як розставляти власні пріоритети, справлятися з недоречними обставинами та ситуаціями, або на те, як саме складати свій план на день. У свою чергу, 31,0 % опитаних мають високий рівень ефективності планування. У цих педагогічних працівників система планування добре працює. Вони старанні, відповідальні, сумлінно виконують обов'язки, строгі й точні. Дещо менше опитаних (15,5 %) мають низький рівень ефективності планування. У таких педагогічних працівників є власна система планування робочого та особистого часу, але їм слід підвищити її ефективність або зменшити стрес та посилити контроль за ситуацією. Вони не люблять дотримуватися стандартних форм діяльності. Їм важливіше не точно виконати завдання, але зробити це якнайшвидше і з меншими витратами.

З метою *визначення рівня прояву мотивації успіху у педагогічних працівників* було проведено дослідження з використанням опитувальника А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі» (Бондарчук, 2014). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що приблизно у третині опитаних педагогічних працівників (31,0%), здійснюючи професійну діяльність, проявляється мотивація ближче до уникнення невдачі або мотивація на успіх (надія на успіх). Слід зазначити, що 34,5 % опитаним педагогічним працівникам притаманна мотивація ближче до прагнення до успіху, і лише у 3,5 % опитаних педагогів проявляється мотивація на уникнення невдачі (страх перед невдачею).

З метою *визначення організаційних здібностей у педагогічних працівників* нами було проведено дослідження за методикою «Експрес-діагностика організаційних здібностей» (Вознюк, 2009). Аналіз результатів свідчить про те, що переважна більшість опитаних педагогічних працівників (60,3 %) мають високий рівень організаційних здібностей. А приблизно третині опитаних педагогічних працівників (29,3 %) притаманний середній рівень організаційних здібностей. Важливо відмітити той факт, що лише 10,4 % респондентів мають низький рівень організаційних здібностей.

З метою *визначення рівня основних проявів професійного вигорання у педагогічних працівників* було проведено дослідження за методикою «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2004). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у переважної

більшості опитаних педагогічних працівників (74,2 %) проявляється емоційне виснаження, яке відображає тяжкість емоційного стану у зв'язку з професійною діяльністю, пригніченість, апатію, високу перевтому. Характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням. Слід зазначити, що у 17,2 % опитаних педагогічних працівників переважає «деперсоналізація», яка відображає рівень відносин з колегами по роботі, а також загальне відчуття себе як особистості у зв'язку з професійною діяльністю. Проявляється у деформації стосунків з іншими людьми (в одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, а в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно підлеглих, колег по роботі). Лише у 8,6 % опитаних педагогічних працівників переважає «редукція особистих досягнень», яка відображає низький рівень загального оптимізму, віри в свої сили і віри в здатність вирішувати виникаючі проблеми, позитивного ставлення до роботи і співробітників. Редукція особистих досягнень полягає в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності та можливостей, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

З метою **встановлення зв'язку між рівнем прояву прокрастинації та організаційно-професійними чинниками, які впливають на її прояв у педагогічних працівників**, ми використали метод рангової кореляції r_s Спірмена. За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву прокрастинації та такими чинниками, як: ефективне планування, мотивація успіху, організаційні здібності, професійне вигорання (табл. 1). Виявлено, що з підвищенням рівня прокрастинації знижується рівень ефективності планування ($r_s = -0,614$; $p < 0,01$). І навпаки, зі зниженням рівня прокрастинації відбувається підвищення рівня організаційних здібностей ($r_s = -0,684$; $p < 0,01$) та професійної мотивації ($r_s = 0,705$; $p < 0,01$). Слід зазначити, що підвищення рівня прокрастинації спричиняє збільшення рівня професійного вигорання ($r_s = 0,63$; $p < 0,01$).

Таблиця 1

Особливості взаємозв'язку між рівнем прояву прокрастинації педагогічних працівників та їхніми організаційно-професійними характеристиками

Рівні прояву прокрастинації	Організаційно-професійні чинники				
	Самоорганізація діяльності	Ефективне планування	Мотивація успіху та страх невдачі	Організаційні здібності	Професійне вигорання
	$r_s = 0.109$	$r_s = -0.614$	$r_s = -0.705$	$r_s = -0.684$	$r_s = 0.36$

r_s - емпіричне значення

Критичне значення для $N = 58$

N	p	
	0.05	0.01
58	0.27	0.35

У свою чергу, необхідно констатувати той факт, що, як видно з таблиці 1, не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву прокрастинації та самоорганізацією діяльності педагогічних працівників.

Висновки.

1. У процесі дослідження рівня прокрастинації у педагогічних працівників встановлено, що половині опитаних педагогічних працівників притаманний середній рівень цієї характеристики. Приблизно у третини опитаних визначено низький рівень прокрастинації. У четвертій частині опитаних визначено високий рівень прокрастинації.

2. Встановлено що за такими показниками, як «самоорганізація діяльності» й «ефективність планування», більшість опитаних педагогічних працівників мають середній рівень. Приблизно третині опитаних притаманний високий рівень розвитку цих характеристик.

Дещо менше опитаних мають низький рівень самоорганізації діяльності та ефективності планування.

Визначено, що приблизно у третини опитаних педагогічних працівників під час здійснення професійної діяльності проявляється мотивація ближче до уникнення невдачі або мотивація на успіх (надія на успіх). Понад третині опитаних притаманна мотивація ближче до прагнення до успіху, і лише у незначній частки опитаних педагогів проявляється мотивація на невдачу (страх перед невдачею).

Встановлено, що переважна більшість опитаних педагогічних працівників мають високий рівень організаційних здібностей. Приблизно третині опитаних притаманний середній рівень організаційних здібностей, і лише десята частина респондентів мають низький рівень організаційних здібностей.

Визначено, що у переважній більшості опитаних педагогічних працівників проявляється емоційне виснаження, у шостій частини опитаних переважає «деперсоналізація». Лише у незначній частки опитаних переважає «редукція особистих досягнень».

3. Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву прокрастинації та такими чинниками, як: ефективне планування, мотивація успіху, організаційні здібності, професійне вигорання. Не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву прокрастинації та самоорганізацією діяльності педагогічних працівників.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці серії тренінгових занять щодо профілактики прокрастинації у педагогічних працівників, які б сприяли насамперед розвитку позитивної професійної мотивації, готовності планувати й вчасно виконувати професійні обов'язки, підвищенню рівня віри у власні сили, а також допомогли знизити рівень емоційного виснаження.

Література

1. Бабатіна, С. І. (2013). Синдром академічної прокрастинації і соціальна відповідальність у студентському віці. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка*, 2, 24–25.
2. Бази́ка, Є.Л. (2012). Феномен психофізіологічного стану прокрастинації. *Междисциплинарные исследования в науке и образовании*, 1. www.es.rae.ru/mino/158-1023
3. Бондарчук, О. І. (2014). Опитувальник А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі». *Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін*, 21–23.
4. Бутмарчук, С.В. (2020). Тестова методика «Визначте ефективність планування». <https://vseosvita.ua/library/testova-metodika-viznachte-efektivnist-planuvanna-208857.html>
5. Вайда, Т.С. (2016). Прокрастинація як компонент поведінки працівників ОВС та її профілактика під час професійної підготовки курсантів у ВНЗ МВС України. *Юридичний бюлетень*, 2, 197–211.
6. Вознюк, А.В. (2009). Експрес-діагностика організаційних здібностей. *Психологічний портрет сучасного вчителя: Навчально-методичний посібник*, 34–35. Суми: СОІППО.
7. Журавльова, О.В. (2019). Сутність феномену прокрастинації: функціональний і дисфункціональний аспект. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*, 8, 18–21.
8. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2019). *Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник*. Кам'янець-Подільський: ПП «Аксіома».
9. Колтунович, Т.А., & Поліщук, О.М. (2017). Прокрастинація – конфлікт між «важливим» і «приємним». *Молодий вчений*. 5 (45), 211–218.
10. Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина». (2004). За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, & Т.В. Зайчикової. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти*, 124–127. Київ: Міленіум.
11. Рудоманенко, Ю. (2020). Сутність прокрастинації та її представленість у свідомості особистості. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія «Психологічні науки»*, 13(2), 213–231.
12. Сердюк, Л. З. (2018). Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) О. Ю. Мандрикової. *Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія*, 171–173. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
13. Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 1(133).
14. Milgram, N. A., Sroloff, B., & Rosenbaum, M. (1988). The procrastination of everyday life. *Journal of Research in Personality*, 2(22), 197–212.

References

1. Babatina, S. I. (2013). Syndrom akademichnoi prokrastynatsii i sotsialna vidpovidalnist u studentskomu vitsi [Syndrome of academic procrastination and social responsibility among students]. *Visnyk Natsionalnogo tekhnichnogo universytetu Ukrainy «Kyivskiy politekhnichnyi instytut». Filosofiya. Psykholohiya. Pedagogika*, 2, 24–25. [In Ukrainian]
2. Bazyka, Ye. L. (2012). Fenomen psykhozivologichnogo stanu prokrastynatsii [The phenomenon of psychophysiological procrastination]. *Mezhdystsyplynarye issledovania v nauke i obrazovanii*, 1. www.es.rae.ru/mino/158-1023 [In Ukrainian]
3. Bondarchuk, O. I. (2014). Opytuvalnyk A Reana «Motyvatsia uspikhu ta strakh nevdachi» [A. Rean Motivation for Success and Fear of Failure questionnaire]. *Metodyka doslidzhennya osoblyvosti psykholohichnoi gotovnosti kerivnykiv osvitykh organizatsii do dialnosti v umovakh zmin*, 21–23. [In Ukrainian]
4. Butmarchuk, S. V. (2020). Testova metodyka «Vyznachte efektyvnist planuvannya» [Test instrument "Determine the Effectiveness of Planning"]. <https://vseosvita.ua/library/testova-metodyka-vyznachte-efektyvnist-planuvannya-208857.html> [In Ukrainian]
5. Vaida, T. S. (2016). Prokrastynatsia yak komponent povedinky pratsivnykiv OVS ta yiyi profilaktyka pid chas profesiinoi pidgotovky kursantiv u VNZ MVS Ukrainy [Procrastination as a component of the Ministry of Internal Affairs staff's behavior and its prevention during cadets' training at the Higher Education Institution of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. *Yurydychnyi byuleten*, 2, 197–211. [In Ukrainian]
6. Voznyuk, A. V. (2009). Ekspres-diaagnostyka organizatsiinykh zidbnosti [Express diagnostics of organizational abilities]. *Psykholohichni portret suchasnogo vchytelya: Navchalno-metodychni posibnyk*, 34–35. SOIPPO. [In Ukrainian]
7. Zhuravlova, O. V. (2019). Sutnist fenomenu prokrastynatsii: funktsionalnyi i dysfunktsionalnyi aspekt [The essence of the procrastination phenomenon: functional and dysfunctional aspects]. *Naukovi zapysky Natsionalnogo universytetu «Ostrozka akademiya»*. Seria «Psykholohiya», 8, 18–21. [In Ukrainian]
8. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2019). *Metodyky doslidzhennya perfektsionizmu, trudogolizmu ta prokrastynatsii osobystosti [Tools to study perfectionism, workaholism and personality procrastination]*. PP «Aksioma». [In Ukrainian]
9. Koltunovych, T. A., & Polischuk, O. M. (2017). Prokrastynatsia – konflikt mizh «vazhlyvym» i «pryemnym» [Procrastination as a conflict between "important" and "pleasant"]. *Molodyi vchenyi*. 5(45), 211–218. [In Ukrainian]
10. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Zaichykova, T. V. (2004). Metodyka «Syndrom «vygorannya» v profesiakh systemy «lyudyna – lyudyna» [Burnout in the Person-Person Professions questionnaire]. *Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvitykh organizatsii: genderni aspekty: Navchalnyi posibnyk dlya studentiv vyschykh navchalnykh zakladiv ta slukhachiv instytutiv pislyadyplomnoi osvity*, 124–127. Milenium. [In Ukrainian]
11. Rudomanenko, Yu. (2020). Sutnist prokrastynatsii ta yiyi predstavlenist u svidomosti osobystosti [The essence of procrastination and its representation in the consciousness of the individual]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy*. Seria «Psykholohichni nauky», 13(2), 213–231. [In Ukrainian]
12. Serdyuk, L. Z. (2018). Opytuvalnyk samoorganizatsii dialnosti (OSD) O. Mandrykovi [O. Mandrikova Questionnaire of self-organization of activity (OSD)]. *Psykholohichni tekhnologii samodeterminatsii rozvytku osobystosti*, 171–173. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES Ukrainy. [In Ukrainian]
13. Steel, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure [13]. *Psychological Bulletin*, 1(133).
14. Milgram, N. A., Sroloff, B., & Rosenbaum, M. (1988). The procrastination of everyday life [14]. *Journal of Research in Personality*, 2(22), 197–212.

Відомості про автора

Вознюк Алла Вікторівна, докторка психологічних наук, професорка, в.о. завідувача кафедри психології комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, Суми, Україна.

Voznyuk, Alla, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Department of Psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Sumy, Ukraine.

E-mail: allavoznuk@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9417-7875>

Отримано 3 травня 2022 р.
Рецензовано 21 травня 2022 р.
Прийнято 1 червня 2022 р.