

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота -
магістерський дослідницький проект**

053 «Психологія»

на тему:

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОКРАСТИНАЦІЇ ТА
МОТИВАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УСПІШНІСТЬ
ОСОБИСТОСТІ**

Виконав: здобувач 2 курсу магістратури ЦЗДН,

групи 2 Полякова Ангеліна Олександрівна

галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові

науки» спеціальність 053 «Психологія»

Керівник: д.психол.н., проф. В.О. Лефтеров

Рецензент: к.психол.н., доц. В.А. Ташматов

Одеса – 2025

АНОТАЦІЯ

Полякова А.О. «Взаємозв'язок прокрастинації та мотивації та їх вплив на успішність особистості». Магістерський дослідницький проект на здобуття освітнього ступеню "Магістр" за спеціальністю 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2025 рік.

Робота присвячена теоретико-емпіричному вивченню психологічних особливостей взаємозв'язку прокрастинації та мотиваційної сфери особистості з показниками її успішності. На основі теоретичного аналізу розкрито сутність прокрастинації як багатовимірного феномену, що поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти, а також розглянуто провідні концепції мотивації досягнення та уникнення невдач.

За результатами проведеного емпіричного дослідження визначено ключові психологічні чинники, що впливають на рівень успішності особистості. Зокрема встановлено, що підвищений рівень прокрастинації поєднується зі зниженням мотивації на успіх, заниженою оцінкою власних можливостей та страхом відповідальності. Особи з високою мотивацією досягнень демонструють більш виражене відчуття суб'єктивної успішності та меншу схильність до відкладання діяльності.

У роботі запропоновано практичні рекомендації щодо зниження проявів прокрастинації, розвитку внутрішньої мотивації, підвищення самоефективності та формування навичок саморегуляції, що сприяють зростанню особистісної та професійної результативності.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаної літератури, що налічує 56 найменувань.

Ключові слова: прокрастинація, мотиваційна сфера, мотивація на успіх, мотивація уникнення невдач, успішність особистості, самоефективність, психологічні чинники успішності.

Polyakova A.O. "The Relationship Between Procrastination and Motivation and Their Impact on Personal Success." Master's Research Project submitted for the degree of "Master" in specialty 053 "Psychology". National University "Odesa Law Academy", Odesa, 2025.

The research is devoted to the theoretical and empirical study of the psychological features of the relationship between procrastination and the motivational sphere of the individual, as well as their connection with indicators of personal success. Based on a theoretical analysis, the essence of procrastination is revealed as a multidimensional phenomenon that includes emotional, cognitive, and behavioral components, and leading concepts of achievement motivation and avoidance of failure are examined.

The empirical results allowed the identification of key psychological factors that influence an individual's level of success. In particular, it was established that an increased level of procrastination is associated with reduced motivation for success, lowered self-assessment of one's abilities, and fear of responsibility. Individuals with a high level of achievement motivation demonstrate a more pronounced sense of subjective success and are less prone to delaying activities.

The work proposes practical recommendations aimed at reducing manifestations of procrastination, developing internal motivation, strengthening self-efficacy, and forming self-regulation skills that contribute to increased personal and professional effectiveness.

The thesis consists of an introduction, two chapters, conclusions, and a list of references comprising 56 sources.

Keywords: procrastination, motivational sphere, achievement motivation, avoidance motivation, personal success, self-efficacy, psychological factors of success.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОКРАСТИНАЦІЇ, МОТИВАЦІЇ ТА УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	14
1.1. Опис бази дослідження та обґрунтування вибірки.....	14
1.2. Опис методів і методик дослідження.....	16
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ, МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ТА ПОКАЗНИКІВ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	25
2.1. Результати дослідження за методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лея.....	25
2.2. Результати дослідження за анкетой М. Дворник «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань».....	27
2.3. Результати дослідження за опитувальником мотивації на успіх та уникнення невдач (Ю. Орлов у модифікації Т. Елерса).....	30
2.4. Практичні рекомендації щодо зниження прокрастинації та розвитку мотивації досягнення	32
Висновки до розділу 2	36
ВИСНОВОК	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	42
ДОДАТКИ.....	48

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах інтенсивного інформаційного навантаження, високої конкуренції та постійних змін однією з ключових задач психології є вивчення чинників, що впливають на ефективність діяльності та здатність особистості досягати поставлених цілей. Особливої уваги набуває проблема взаємозв'язку між прокрастинацією та мотиваційною сферою, оскільки саме ці два компоненти значною мірою визначають успішність людини у професійній, навчальній та особистісній діяльності.

Прокрастинація як явище вже тривалий час розглядається у психології як складний поведінково-емоційний механізм, що поєднує риси саморегуляції, відповідальності, внутрішніх установок і переживань. Вона може проявлятися як реакція на перевантаження, сумніви у власних можливостях, страх відповідальності або втрату внутрішнього смислу діяльності. У свою чергу мотивація виступає тим внутрішнім рушієм, який визначає готовність особистості діяти, долати труднощі та досягати результату. Отже, постає логічне наукове питання: яким чином рівень мотивації впливає на схильність до прокрастинації, і чи знижує прокрастинація суб'єктивну та потенційно об'єктивну успішність діяльності?

Проблема співвідношення вольових, мотиваційних та поведінкових характеристик особистості досліджувалася ще класиками психології, які розглядали структуру людської активності та механізми прийняття рішень. У сучасному суспільстві, де домінує мультизадачність, цифрова залежність, швидкість змін і високі вимоги до результативності, питання ефективності саморегуляції та подолання відкладання діяльності набуває особливої гостроти.

Такі явища, як соціальні й економічні кризи, пандемія, воєнні події, нестабільність і постійні стресові фактори, суттєво впливають на психологічний стан людини і здатність підтримувати мотивацію та продуктивність. У таких

умовах внутрішні ресурси особистості стають центральним фактором, який визначає, чи здатна людина впоратися з навантаженням, своєчасно приймати рішення, не уникати відповідальності та залишатися ефективною.

Особливо важливим є те, що мотивація та прокрастинація впливають на всі сфери людської діяльності: навчання, роботу, міжособистісні взаємини, професійний розвиток. Є численні дослідження, які підтверджують, що рівень внутрішньої мотивації прямо впливає на стійкість уваги, здатність до запам'ятовування, прийняття рішень, творчість і продуктивність. Натомість прокрастинація знижує здатність до самоорганізації, погіршує емоційний стан, формує відчуття неефективності та може призводити до хронічного стресу.

Усе це підкреслює актуальність комплексного дослідження взаємозв'язку прокрастинації, мотиваційних процесів і успішності особистості. Розуміння цих механізмів дозволяє не лише поглибити теоретичні уявлення про природу саморегуляції, а й розробити практичні стратегії підвищення ефективності діяльності, формування стійкої мотивації та запобігання негативним наслідкам прокрастинації у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень и публікацій. Проблема взаємозв'язку прокрастинації, мотиваційної сфери та успішності особистості у сучасній психологічній науці набула особливої актуальності. З розвитком цифрових технологій, зростанням темпу життя та інформаційного навантаження дослідники дедалі частіше наголошують, що прокрастинація перестала бути побутовим штампом чи організаційною проблемою — вона перетворилася на одне з найпоширеніших порушень саморегуляції. Водночас мотиваційна сфера розглядається як ключовий предиктор поведінки, що визначає здатність особистості керувати власною діяльністю, подолати відкладання справ і досягати поставлених цілей.

Перші масштабні теоретичні узагальнення належать Р. Steel (2007), який описав прокрастинацію як "класичний провал саморегуляції" та довів, що вона

пов'язана зі зниженим самоконтролем, імпульсивністю та униканням діяльності. Проте у новітніх дослідженнях акцент змістився на інші аспекти — емоційні механізми, особливості мотиваційної структури, роль цифрового середовища [70].

У 2023–2024 роках зростає кількість робіт, що розглядають прокрастинацію як форму емоційно-захисної поведінки. Зокрема, Sirois (2023) зазначає, що багато прокрастинаторів відкладають завдання не через лінь або неорганізованість, а через високу чутливість до негативних емоцій, страх помилки та внутрішню тривожність у ситуаціях відповідальності [74].

Крім того, останні нейропсихологічні дослідження демонструють, що прокрастинація може бути пов'язана з особливостями роботи префронтальної кори, яка відповідає за планування, прийняття рішень і самоконтроль. Деякі автори (Loeffler, 2024) зазначають, що люди зі схильністю до прокрастинації мають виражену тенденцію до "миттєвих винагород" і знижене вміння переносити дискомфорт, пов'язаний з виконанням складних завдань [67].

Вивчення мотивації у контексті прокрастинації охоплює цілий спектр сучасних теорій. Найбільш значущими є:

- Теорія самовизначення (Self-Determination Theory, Deci & Ryan) [57].
- Теорія тимчасової мотивації (Temporal Motivation Theory, Steel & König) [66].
- Теорія очікування-цінності (Expectancy-Value Theory, Eccles) [61].
- Теорія психологічної дистанції (Construal Level Theory) [72].

У межах SDT доведено, що автономна мотивація, яка ґрунтується на внутрішніх цінностях і особистому значенні діяльності, значно знижує схильність до прокрастинації. [57] Так, Тао та ін. (2023) встановили, що автономна мотивація є медіатором між самодисципліною та відкладанням справ[73].

Теорія тимчасової мотивації пояснює прокрастинацію через формулу, у якій важливими чинниками є очікування успіху, цінність результату, імпульсивність і часовий інтервал до дедлайну. Чим менш значущим здається завдання або чим далі строк виконання, тим вища ймовірність відкладання.

У 2025 році з'явилися роботи, присвячені зв'язку часової перспективи й прокрастинації, де показано, що майбутня орієнтація знижує прокрастинацію, тоді як орієнтація "на теперішнє" сприяє її зростанню [62].

У 2020–2024 роках дослідники активно вивчали роль цифрового середовища як предиктора прокрастинації. Наприклад, Meier et al. (2022) наголошують, що соціальні мережі формують "цифрові цикли задоволення", які конкурують з навчальною або професійною діяльністю за увагу. Часте перемикання між завданнями знижує когнітивну стійкість та підвищує ризик відкладання важливих справ [68].

Під час пандемії COVID-19 робота та навчання онлайн стали основним форматом, що посилює прояви прокрастинації. Tisocco та Fernández-Liporace (2023) встановили, що в умовах дистанційної освіти студенти демонструють не лише зростання частоти відкладання справ, але й зниження внутрішньої мотивації, підвищення тривожності та втрату структурованості діяльності [71].

Сучасні дослідження показують, що зв'язок між прокрастинацією та успішністю проявляється як на рівні об'єктивних показників, так і на рівні суб'єктивного відчуття ефективності.

На рівні об'єктивної успішності:

- студенти з високим рівнем прокрастинації мають нижчі оцінки, рідше завершують завдання вчасно [65];
- працівники демонструють гірші результати у професійній діяльності, особливо в умовах високої відповідальності [69];

На рівні суб'єктивної успішності:

- особи з високою прокрастинацією частіше відчувають невпевненість, розчарування у власних досягненнях, втому та почуття провини [74];
- вони рідше відчувають внутрішній прогрес навіть у разі об'єктивно непоганих результатів.

У роботах, присвячених метакогніціям, показано, що прокрастинатори частіше демонструють негативні уявлення про власні здібності, занижену самоефективність та переконання "я краще працюю в останній момент"[63].

В Україні тема прокрастинації активно вивчається з 2018 року. Зокрема, дослідження О. Дроздової показали, що студенти, які мають низький рівень мотивації досягнення, частіше відкладають складні завдання, відчувають напруження та невпевненість у результатах діяльності [16]. У роботах Н. Чепелевої підкреслюється, що прокрастинація може бути проявом внутрішнього конфлікту між "треба" і "хочу", коли зовнішня мотивація не узгоджується з внутрішніми потребами [54]. У дослідженні М. Кравченко встановлено, що цифрові відволікання є основним прогностатором прокрастинації серед молоді в умовах війни, коли емоційне напруження та нестабільність підвищують чутливість до стресу [27].

Сучасна наука дедалі частіше розглядає прокрастинацію як емоційно-захисну стратегію. Дослідження показують, що люди відкладають завдання переважно тоді, коли:

- не впевнені у своїй компетентності;
- бояться оцінювання або відповідальності;
- втрачають відчуття сенсу;
- мають низький рівень внутрішньої мотивації;
- відчувають психологічну втому або емоційне виснаження.

Sirois (2023) доводить, що прокрастинація з'являється саме там, де домінує прагнення уникнути дискомфорту, а не бажання відкласти роботу заради задоволення [74].

Огляд сучасної літератури дозволяє зробити такі висновки:

- прокрастинація пов'язана з мотиваційною сферою, емоційною регуляцією та самоконтролем;
- цифрове середовище суттєво підсилює прояви прокрастинації;
- прокрастинація негативно впливає як на суб'єктивне, так і на об'єктивне відчуття успішності;
- мотивація досягнення є важливим компенсаторним фактором;
- поєднання суб'єктивних і об'єктивних критеріїв успішності є перспективним напрямом досліджень.

Мета дослідження - на основі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження вивчити взаємозв'язок прокрастинації та мотиваційних характеристик особистості з показниками її успішності на підставі чого розробити практичні рекомендації щодо зниження прокрастинації, підвищення внутрішньої мотивації.

Завдання дослідження

1. Провести аналіз сучасних психологічних досліджень, присвячених вивченню прокрастинації, мотивації та успішності діяльності особистості.
2. Розробити програму психологічного дослідження феноменів прокрастинації та мотивації особистості, підібрати валідні методи та психодіагностичні методики, визначити базу й сформулювати вибірку дослідження.
3. Здійснити емпіричне дослідження взаємозв'язку рівня прокрастинації, мотивації досягнення та показників успішності особистості; провести кількісний аналіз та узагальнення отриманих результатів; визначити ключові психологічні чинники, що впливають на успішність.
4. Розробити практичні рекомендації щодо зниження прокрастинації, підвищення внутрішньої мотивації, формування навичок саморегуляції та підвищення особистісної ефективності.

Об'єкт дослідження - прояви прокрастинації та мотиваційні особливості

особистості як психологічні компоненти її діяльності.

Предмет дослідження - психологічні чинники взаємозв'язку прокрастинації та мотиваційної сфери особистості з показниками її успішності.

Методологічною базою дослідження роботи є загальновизнані принципи сучасної психології, що забезпечують цілісний та системний підхід до вивчення особистості. Дослідження спирається на принцип системної організації психіки (Г. С. Костюк, С. Д. Максименко), який дозволяє розглядати прокрастинацію та мотиваційні процеси як взаємопов'язані компоненти саморегуляції. [25;32] Також використано принцип інтегрального підходу до аналізу індивідуальності, що передбачає вивчення особистісних характеристик у їхній взаємодії з когнітивними, емоційними та поведінковими аспектами.

У дослідженні враховано принципи детермінізму та єдності свідомості й діяльності, які підкреслюють роль мотиваційних і ціннісних орієнтацій у формуванні поведінкових стратегій, зокрема у виборі між виконанням завдання та його відкладанням. Принцип розвитку дав змогу розглядати прокрастинацію як динамічний процес, що змінюється залежно від вікових, соціальних і професійних умов.

Теоретичні положення було доповнено сучасними концепціями саморегуляції, мотивації та емоційних процесів у вітчизняній і зарубіжній психології. Зокрема враховано ідеї про роль мотивації досягнення, механізми прокрастинації як емоційно-захисного процесу, а також підходи, що розглядають зв'язок між психологічними станами, стресом, дисципліною та результативністю діяльності [37; 74].

Для інтерпретації феномену успішності враховано сучасні моделі оцінювання результативності діяльності, які поєднують суб'єктивний компонент (самооцінка, переживання ефективності) та об'єктивні критерії (експертні оцінки, зовнішні показники результату).

Для вивчення взаємозв'язку прокрастинації, мотиваційних характеристик та успішності особистості застосовано валідні та апробовані психодіагностичні методики:

- шкала загальної прокрастинації К. Лея (в адаптації Т. Юдєєвої) — для визначення рівня схильності до відкладання завдань;
- анкета М. Дворник «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» — для виявлення внутрішніх психологічних чинників прокрастинації;
- опитувальник мотивації досягнення й уникнення невдач (Ю. Орлов у модифікації Т. Елерса) — для визначення провідної мотиваційної орієнтації [37];
- шкала суб'єктивної успішності — для оцінки внутрішнього переживання ефективності, задоволеності досягненнями та впевненості у власних силах.

Для підвищення об'єктивності дослідження використано метод експертних оцінок успішності: незалежні експерти (керівники, наставники або викладачі, залежно від категорії учасників) здійснювали оцінювання діяльності респондентів за визначеними критеріями (точність, своєчасність, відповідальність, якість виконання).

Таке поєднання суб'єктивних і об'єктивних методів дозволило комплексно дослідити взаємозв'язок між прокрастинацією, мотивацією та результативністю діяльності, забезпечивши високий рівень валідності отриманих даних.

Елементи наукової новизни полягають у тому, що емпіричним шляхом встановлено взаємозв'язок рівня прокрастинації та мотиваційних характеристик працівників слідчого управління з їхньою професійною успішністю. Доведено, що підвищена схильність до прокрастинації, зумовлена емоційними та мотиваційними чинниками, негативно впливає на своєчасність виконання службових завдань, якість прийняття рішень та загальну результативність діяльності.

Практичне значення одержаних результатів – Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що отримані дані можуть бути

використані керівниками та психологами правоохоронних органів для підвищення ефективності професійної діяльності працівників слідчого управління. Результати дослідження дозволяють розробляти програми зниження прокрастинації, формування внутрішньої мотивації досягнення та розвитку емоційної компетентності, що є критично важливими у професіях підвищеної відповідальності.

Публікації автора за темою дослідження.

Основні теоретичні та практичні положення дослідження обговорювалися на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасна психологія: виклики та перспективи» (м. Одеса, 10 жовтня 2025 р., на платформі Zoom). Тема доповіді: «Вплив цифрового середовища та соціальних мереж на прокрастинацію і мотивацію».

Структура та обсяг роботи.

Робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (54 найменування) та трьох додатків. Основний зміст кваліфікаційної роботи викладений на 42 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОКРАСТИНАЦІЇ, МОТИВАЦІЇ ТА УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Опис бази дослідження та обґрунтування вибірки

Вивчення взаємозв'язку прокрастинації, мотиваційної сфери та показників успішності особистості потребує ретельного добору вибірки та умов проведення дослідження, оскільки ці психологічні феномени тісно пов'язані з особливостями діяльності, професійними вимогами та індивідуальними стилями саморегуляції. Для отримання валідних і надійних даних важливо було забезпечити однорідність вибірки, однакові зовнішні умови діяльності та наявність об'єктивних показників результативності.

Емпіричне дослідження проводилося серед представників активного працездатного віку, оскільки саме у цьому періоді найвиразніше проявляються тенденції до прокрастинації, зміни мотивації та формування професійної успішності. У дослідженні взяли участь 62 співробітники віком від 23 до 37 років, які мають вищу юридичну освіту та працюють у слідчому управлінні щонайменше один рік. З огляду на специфіку професії, усі учасники дослідження виконують завдання з високою відповідальністю, перебувають у режимі часових обмежень, взаємодіють із великою кількістю інформації та несуть значний психологічний тягар під час роботи з потерпілими, підозрюваними та представниками інших служб.

Особливу увагу під час формування вибірки було приділено тому, щоб респонденти мали досвід виконання завдань із фіксованими часовими обмеженнями та високою відповідальністю, оскільки саме в таких умовах найвиразніше проявляються прокрастинаційні стратегії й відмінності у мотиваційній сфері. Це дозволило отримати більш реалістичну картину впливу психологічних чинників на якість діяльності.

З метою підвищення об'єктивності дослідження було застосовано метод експертних оцінок. Оцінювання ефективності та відповідальності респондентів здійснювали незалежні експерти — безпосередні керівники, наставники або викладачі (для тих, хто поєднував навчання й роботу). Експертні оцінки включали критерії своєчасності виконання завдань, надійності, дисциплінованості, ініціативності та загальної ефективності діяльності. Такий підхід дозволив уникнути обмежень, які властиві лише суб'єктивному самооцінюванню успішності.

У процесі дослідження респондентів було поділено на дві групи залежно від рівня їхньої об'єктивної успішності:

- група з високими експертними показниками успішності ($n = 30$);
- група з нижчими експертними показниками успішності ($n = 32$).

Такий розподіл дав змогу більш детально простежити, які чинники — прокрастинаційні тенденції, мотивація досягнення, мотивація уникнення невдач або особливості саморегуляції — найбільше впливають на відмінності у результативності діяльності різних груп.

Вибірка у 62 особи є репрезентативною для дослідження індивідуально-психологічних характеристик дорослих, оскільки дає змогу застосовувати кореляційні методи статистики, отримувати надійні дані та робити узагальнення щодо основних закономірностей взаємозв'язку між прокрастинацією, мотивацією й успішністю діяльності.

Отже, сформована вибірка повністю відповідає меті та завданням дослідження. Вона дозволяє комплексно, об'єктивно й достовірно оцінити взаємозв'язок між прокрастинаційною поведінкою, мотиваційними характеристиками та рівнем успішності особистості і забезпечує наукову значущість отриманих результатів.

1.2. Опис методів і методики дослідження

У процесі емпіричного вивчення взаємозв'язку прокрастинації, особистісних характеристик мотиваційної сфери та показників успішності діяльності було застосовано цілісний комплекс методів, що забезпечують достовірність, надійність та валідність дослідження. Методологічний алгоритм включав теоретичні, емпіричні, діагностичні та статистичні процедури, що дозволило проаналізувати феномен прокрастинації як багатовимірне психологічне утворення.

Теоретичні методи дослідження

1. Теоретичний аналіз наукової літератури спрямовано на систематизацію сучасних наукових підходів до проблеми прокрастинації, мотивації досягнення та психологічної успішності. Опрацьовано сучасні праці українських дослідників у галузі особистісної психології та мотиваційних процесів (Г. Костюк, С. Максименко, О. Леонт'єв), а також публікації, що висвітлюють моделі саморегуляції, внутрішнього контролю та поведінкових стратегій у ситуації вибору. [25; 32]

Теоретичний аналіз дозволив сформулювати концептуальну основу дослідження, визначити фактори, що потенційно впливають на розвиток прокрастинаційних тенденцій, і виявити прогалини у сучасних емпіричних дослідженнях.

2. Аналіз документальних джерел застосовано для оцінки об'єктивних показників успішності діяльності респондентів — таких як своєчасність виконання завдань, дотримання розпорядку, якість реалізації доручень. Ці дані використовувалися для незалежної верифікації самооцінних показників та віднесення респондентів до груп із різним рівнем успішності.

Емпіричні методи дослідження

1. Метод спостереження

Використовувався як допоміжний емпіричний інструмент для реєстрації поведінкових проявів, характерних для прокрастинаційної поведінки:

- відкладання початку діяльності;
- низька швидкість включення у роботу;
- уникнення особливо складних чи відповідальних завдань;
- підвищена емоційна напруга при необхідності прийняття рішень.

Спостереження мало напівструктурований характер і проводилося протягом навчальної та професійної діяльності респондентів у реальних робочих ситуаціях.

2. Метод експертних оцінок

Метод експертного оцінювання було застосовано для об'єктивного вимірювання реальної успішності, відповідальності та дисциплінованості респондентів. Експертами виступали керівники, наставники або викладачі, які систематично взаємодіяли з учасниками дослідження та були добре ознайомлені з рівнем їхньої діяльності.

Експертна оцінка здійснювалася за такими критеріями:

1. пунктуальність і дотримання термінів;
2. відповідальність за результати роботи;
3. здатність до концентрації на завданні;
4. рівень ініціативності;
5. якість виконання доручень;
6. здатність до самостійного вирішення складних завдань.

У дослідженні метод експертних оцінок застосовувався як додаткове джерело об'єктивної інформації про рівень професійної успішності респондентів. Експертами виступали безпосередні керівники, старші слідчі та наставники підрозділів, які мають достатній досвід роботи, регулярно взаємодіють із працівниками та можуть компетентно оцінити їхню дисциплінованість, пунктуальність, відповідальність, організованість і якість виконання завдань.

Оцінювання здійснювалося за уніфікованою формою — «Картою експертної оцінки професійної успішності», що містить шкальні індикатори та якісні коментарі експерта. На підставі отриманих експертних оцінок респондентів було розподілено на групи з високим та зниженим рівнем об'єктивної успішності. [33; 39].

1. Шкала загальної прокрастинації К. Лея (адаптована Т. Юдєєвою)

Шкала загальної прокрастинації К. Лея, адаптована українською дослідницею Т. Юдєєвою, є одним із базових інструментів для оцінювання рівня особистісної схильності до відтермінування дій, рішень і відповідальностей. Її використання у психологічних дослідженнях дозволяє виявити загальну тенденцію індивіда до прокрастинаційної поведінки як сталу особистісну рису, а не ситуативну реакцію [56].

Ця методика базується на теоретичному уявленні про прокрастинацію як хронічну схильність до нерационального відкладання важливих справ, навіть за наявності усвідомлення негативних наслідків. У цьому контексті шкала К. Лея дозволяє кількісно виміряти індивідуальні відмінності в прокрастинаційних установках і пов'язаних із ними поведінкових патернах.

У структурному плані опитувальник складається з 20 тверджень, частина з яких сформульована як інверсійні (тобто ті, що потребують зворотної інтерпретації при підрахунку балів). Це підвищує точність вимірювання, зменшує вплив соціальної бажаності у відповідях та сприяє загальному підвищенню надійності шкали. Важливо також, що твердження охоплюють широкий спектр життєвих ситуацій — від повсякденних справ до професійних або академічних обов'язків.

Методика була валідизована для української вибірки, зокрема у межах досліджень з проблем саморегуляції поведінки та психологічного супроводу осіб з девіантними схильностями [56]. Її психометричні характеристики свідчать про високу внутрішню узгодженість (коефіцієнт α Кронбаха становить від 0,77 до

0,82), що підтверджує її придатність для використання як у дослідницьких, так і в консультативних практиках.

Застосування цієї шкали у дослідженні дозволяє не лише діагностувати загальний рівень прокрастинації, а й розглянути його у взаємозв'язку з іншими психологічними змінними — наприклад, мотивацією досягнень, самооцінкою, рівнем тривожності чи суб'єктивною успішністю. Таким чином, шкала К. Лея у адаптації Т. Юдєєвої є ефективним інструментом, що дає змогу комплексно підійти до аналізу особистісної ефективності та саморегуляції [56].

2. Анкета М. Дворник «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань»

Анкета, створена українською дослідницею М. Дворник, є унікальним інструментом, розробленим у контексті сучасної української психодіагностики. Вона належить до небагатьох валідизованих методик, які дозволяють не лише зафіксувати наявність прокрастинації як поведінкового феномена, а й дослідити її внутрішню мотиваційну та емоційну природу. Методика спрямована на глибокий аналіз особистісних чинників, що зумовлюють схильність людини до відкладання важливих справ, рішень і завдань.

Анкета охоплює три основні психологічні виміри, які визначають механізми прокрастинації:

- Когнітивні переконання — установки, мисленнєві схеми та внутрішні пояснення, які можуть виправдовувати або стимулювати відкладання дій. Наприклад, переконання на кшталт «я працюю краще в останній момент» або «якщо не зможу зробити ідеально, краще не робити взагалі».

- Емоційні реакції — почуття тривоги, страху перед невдачею, сорому чи зниження самооцінки, які блокують активну поведінку. Ці емоції можуть бути як причиною, так і наслідком відтермінування.

- Поведінкові патерни — типові форми поведінки, що характеризуються уникненням відповідальності, відволіканням, заміщенням важливих завдань другорядними справами або постійним перенесенням термінів виконання.

Структура анкети дає змогу виявити ключові чинники прокрастинації, серед яких: страх оцінювання, що пов'язаний з тривожністю щодо результатів своєї праці; перфекціонізм, що призводить до паралічу дій через надмірне прагнення до ідеалу; зниження інтересу, яке формує байдужість до завдань; а також уникнення відповідальності, що виявляється у схильності делегувати, ігнорувати або імітувати виконання завдань.

Використання цієї анкети в дослідженні дозволило вийти за межі поверхневого сприйняття прокрастинації як «лінощів» і розкрити її глибинні психологічні передумови. Аналіз відповідей респондентів відкрив можливість диференціювати між ситуативними проявами відкладання та стійкою особистісною схильністю до нього. Це, у свою чергу, дозволяє ефективніше формувати рекомендації щодо саморегуляції, тайм-менеджменту та психологічного супроводу осіб, які страждають на хронічну прокрастинацію.

Таким чином, анкета М. Дворник виступає вагомим інструментом не лише діагностики, а й психопрофілактики. Вона сприяє кращому розумінню мотиваційних і емоційних процесів, що стоять за небажанням діяти своєчасно, та може бути застосована як у дослідницькій, так і у психотерапевтичній практиці [14].

3. Опитувальник мотивації досягнення і уникнення невдач (Ю. Орлов, модифікація Т. Елерса)

Опитувальник, розроблений Ю. Орловим і модифікований Т. Елерсом, є одним із найефективніших інструментів для комплексного вивчення мотиваційної структури особистості [37]. Основна мета методики — виявити домінантні тенденції у поведінці індивіда, пов'язані з прагненням до досягнень або, навпаки, з уникненням невдач. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти

внутрішню динаміку мотиваційної сфери, яка визначає рівень ініціативності, відповідальності та рішучості у професійній і навчальній діяльності.

Методика оцінює два основні типи мотиваційних настанов:

1. Мотивація досягнення успіху — спрямованість особистості на досягнення високих результатів, реалізацію потенціалу, постановку амбітних цілей і активну діяльність для їх досягнення. Люди з високим рівнем цієї мотивації, як правило, виявляють ініціативу, прагнуть самореалізації, не бояться викликів і готові брати на себе відповідальність за прийняття рішень.
2. Мотивація уникнення невдач — домінування у поведінці прагнення уникати ризику, помилок, негативної оцінки або ситуацій, які можуть призвести до поразки. Така мотивація, хоч і може стимулювати обережність та обачність, часто супроводжується страхом помилитися, невпевненістю у власних силах і схильністю до зниження активності в критичних ситуаціях.

Структура опитувальника дозволяє не лише кількісно оцінити рівень кожного з цих типів мотивації, а й виявити співвідношення між ними, що є особливо важливим для аналізу поведінки у сферах, де потрібні ініціативність, самостійність і здатність долати труднощі. Залежно від переважання тієї чи іншої мотивації, поведінка особистості може бути спрямована або на активне досягнення мети, або на пасивне уникнення можливих поразок.

У дослідженні дана методика виявилася надзвичайно інформативною для інтерпретації поведінкових стратегій респондентів. Вона дозволила не лише зафіксувати мотиваційні установки, а й простежити, як вони проявляються в реальних ситуаціях, пов'язаних з прийняттям рішень, подоланням труднощів, організацією власної діяльності. Зіставлення результатів з іншими психодіагностичними інструментами дало змогу підтвердити достовірність даних і поглибити розуміння внутрішньої структури мотивації.

Таким чином, опитувальник Орлова—Елерса виступає важливим діагностичним інструментом, що дозволяє сформувати цілісне уявлення про

мотиваційні орієнтації особистості, ступінь її активності, схильність до ризику або обережності, а також рівень внутрішньої готовності до досягнення значущих результатів [37].

4. Шкала суб'єктивної успішності

Шкала суб'єктивної успішності є інструментом психологічної оцінки, що дозволяє дослідити, як індивід сприймає власні досягнення, продуктивність і життєвий успіх. Цей метод спрямований на виявлення рівня внутрішнього задоволення результатами своєї діяльності, особистих досягнень, а також на усвідомлення ефективності зусиль, витрачених на досягнення цілей. Особлива увага приділяється оцінці впевненості у власних силах, спроможності долати труднощі та адаптуватися до змінних обставин.

Змістовна структура шкали охоплює низку тверджень, з якими респондент має погодитися або не погодитися в тій чи іншій мірі. Твердження формуються таким чином, щоб виявити, наскільки особа почувається успішною у своїй професійній діяльності, міжособистісних стосунках, самореалізації та досягненні особистих цілей. У такий спосіб досліджується не лише раціональна, а й емоційна складова самооцінки — відчуття гордості, задоволення, внутрішнього піднесення або, навпаки, невпевненості, сумнівів і фрустрації.

Застосування цієї методики у дослідженні дозволило отримати важливі індикатори психологічного самопочуття особистості, які були співвіднесені з експертними оцінками та об'єктивними показниками результативності діяльності. Такий підхід сприяв комплексному розумінню феномена успішності: поєднання внутрішньої (суб'єктивної) і зовнішньої (об'єктивної) перспектив дало змогу виявити розбіжності між тим, як людина сприймає свої досягнення, і тим, як їх оцінюють зовнішні спостерігачі чи вимірюють формалізовані критерії.

Таким чином, шкала суб'єктивної успішності виявилася дієвим інструментом, який не лише вимірює рівень задоволеності особи власною діяльністю, а й дозволяє простежити, як суб'єктивні уявлення корелюють з

реальними досягненнями. Це створює підґрунтя для подальшого аналізу психологічних чинників професійної мотивації, самореалізації та загального емоційного благополуччя [20].

Методи математичної статистики

Для кількісної обробки даних були використані методи математичної статистики:

- коефіцієнт кореляції Пірсона — для виявлення сили й напрямку взаємозв'язків між змінними
- t-критерій Ст'юдента — для порівняння груп з різним рівнем успішності
- описова статистика — середні значення, стандартні відхилення, дисперсія

Використання статистичного апарату забезпечило об'єктивність інтерпретації та дало змогу виявити значущі закономірності у даних.

Висновки до розділу 1

Розроблена програма емпіричного дослідження взаємозв'язку прокрастинації, мотиваційної сфери та успішності особистості передбачала комплексну організацію діагностичних процедур із використанням як суб'єктивних, так і об'єктивних методів оцінювання. Формування вибірки з 62 респондентів віком від 23 до 37 років, а також застосування експертної оцінки результативності діяльності дало змогу забезпечити високу достовірність і репрезентативність отриманих даних.

Вибірка була сформована таким чином, щоб охопити співробітників із різним рівнем професійної результативності, що дало можливість порівняти їх за показниками прокрастинації, мотиваційних характеристик та особливостей саморегуляції. Для забезпечення максимальної об'єктивності оцінювання був залучений експертний склад — керівники слідчих відділів, старші слідчі та інші посадові особи, які безпосередньо спостерігають за роботою підлеглих. Саме

експертні оцінки дозволили мінімізувати вплив суб'єктивної самооцінки успішності та гарантували достовірність розподілу досліджуваних на групи з високою та нижчою ефективністю професійної діяльності.

Для вивчення предмета дослідження було використано методичний алгоритм, який включав такі методи: теоретичний аналіз літератури й документальних джерел, спостереження, експертне оцінювання, стандартизовані психодіагностичні методики та методи математичної статистики. Такий підхід дозволив поєднати різні джерела інформації та отримати комплексне уявлення про досліджувані психологічні феномени.

До психодіагностичного інструментарію увійшли методики, валідні для вивчення особливостей прокрастинації, мотиваційних тенденцій та успішності діяльності: «Шкала загальної прокрастинації» К. Лея (в адаптації Т. Юдєєвої), анкета М. Дворник «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань», опитувальник мотивації досягнення та уникнення невдач (Ю. Орлов у модифікації Т. Елерса), а також шкала суб'єктивної успішності. Комплекс цих методик у поєднанні з експертним оцінюванням дозволив отримати багатовимірне уявлення про взаємодію між прокрастинаційними проявами, мотиваційними характеристиками та рівнем результативності діяльності [14; 37; 56].

Емпірична частина дослідження охоплювала аналіз індивідуальних показників прокрастинації, факторів її виникнення, характеристик мотивації, даних експертного оцінювання ефективності діяльності та результатів суб'єктивної оцінки успішності. Узагальнення цих показників стало основою для проведення подальшого кореляційного аналізу та визначення психологічних чинників, які найбільш суттєво впливають на рівень успішності особистості.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ, МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ТА ПОКАЗНИКІВ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Результати дослідження за методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лея

Дослідження рівня прокрастинації серед співробітників слідчого управління дозволило виявити особливості їхньої схильності до відтермінування професійних завдань, а також виявити відмінності між представниками груп з високою та низькою результативністю діяльності. Методика К. Лея у адаптації Т. Юдєєвої виявилася інформативним інструментом, оскільки вона вимірює узагальнену тенденцію до прокрастинації як стійку індивідуально-психологічну характеристику, характерну для виконання складних, емоційно напружених або тривалих завдань [56].

На підставі експертної оцінки професійної результативності, проведеної керівним складом організації, було сформовано дві порівняльні групи респондентів. Ця оцінка передбачала ранжування співробітників за рівнем виконання службових обов'язків, ініціативністю, відповідальністю та ефективністю взаємодії в колективі.

Група А — співробітники з високими показниками професійної результативності за експертними оцінками ($n = 30$);

Група В — співробітники з нижчими показниками результативності ($n = 32$).

Отримані результати засвідчили, що середній рівень загальної прокрастинації в групі В є статистично значимо вищим порівняно з групою А. Зокрема:

У представників групи В домінують прояви так званої «хронічної прокрастинації», яка виявляється у відкладанні оформлення процесуальних документів, складнощах з плануванням робочого часу, перенесенні аналітичних завдань на пізніше та зниженій ініціативності в ситуаціях підвищеного навантаження.

Для групи А характерні нижчі показники загальної прокрастинації. Їхня поведінка відзначається здатністю своєчасно реагувати на службові завдання, виконувати роботу під тиском і швидко перемикатися між різними видами діяльності. Респонденти цієї групи суттєво рідше демонструють уникнення складних або емоційно неприємних процесуальних дій.

Аналіз окремих пунктів методики дозволив поглибити розуміння причин, що лежать в основі прокрастинаційної поведінки у різних груп респондентів. Так, співробітники з високими проявами прокрастинації частіше повідомляли про внутрішню втому, труднощі в самоорганізації, переживання невпевненості у власній компетентності, а також страх допустити помилку у службових матеріалах, що нерідко призводило до відкладання відповідальних етапів роботи.

Респонденти з низьким рівнем прокрастинації частіше підкреслювали роль дисципліни, професійної відповідальності, сфокусованості на результаті та відчуття внутрішнього обов'язку як провідних механізмів саморегуляції. Для них характерна більш виражена здатність швидко включатися в діяльність незалежно від рівня емоційного напруження.

Цікаво, що в обох групах було виявлено подібні тенденції щодо того, які типи завдань найчастіше відкладаються. Найбільш прокрастиногенні сфери:

- оформлення великих обсягів документації;
- складання аналітичних довідок;
- завдання, що потребують багатоетапної підготовки;
- завдання, що вимагають підвищеної точності та відповідальності.

Однак мотиваційні причини відкладання в групах суттєво різняться. У групі В домінували емоційні причини (втома, тривожність, невпевненість), тоді як у групі А прокрастинація була пов'язана переважно з перевантаженням або багатозадачністю, але не з внутрішнім опором діяльності.

Ще одним важливим результатом стало те, що співробітники з високими показниками прокрастинації частіше описували відкладання роботи як «звичну модель», тоді як учасники групи А вказували на відкладання як на ситуативний чи вимушений процес. Це свідчить про те, що в експериментальній групі прокрастинація має характер стійкої особистісної тенденції, а не наслідку окремих стресових періодів.

На основі результатів методики можна зробити висновок, що прокрастинація у співробітників слідчого управління є не лише поведінковим явищем, а комплексним психологічним механізмом, який включає емоційні, когнітивні та вольові компоненти. Підвищені показники прокрастинації можуть негативно впливати на якість службової діяльності, дотримання процесуальних строків, рівень відповідальності та ефективність розслідування.

Узагальнені результати представлені в таблиці 1 (Додаток А), що відображає розподіл рівнів прокрастинації в обох групах та ключові статистичні показники.

2.2. Результати дослідження за анкетой М. Дворник «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань»

Порівняльний аналіз відповідей співробітників із високою та нижчою професійною результативністю представлений у таблиці 2 (Додаток Б). Отримані дані свідчать про суттєві відмінності в структурі причин, що зумовлюють прокрастинаційну поведінку серед працівників слідчого управління.

Зокрема, у співробітників із високими експертними показниками ефективності самооцінка причин відтермінування завдань є більш

диференційованою та збалансованою. Показники за високими значеннями (4–5 балів) у двох групах відрізняються незначно — загальна різниця становить 0,9 %. Це свідчить, що і групі А (високі показники успішності) і в групі Б (низькі показники успішності) основна частина респондентів оцінює власну поведінку як переважно контрольовану та таку, що піддається регуляції.

У представників групи з нижчим рівнем професійної результативності спостерігається більша рівномірність відповідей за всіма шкалами, однак виявлено виразну тенденцію до зниження внутрішньої організованості та самоконтролю. Так, різниця між оцінкою інтересу до виконання завдань, почуттям готовності та мотивацією становить 0,6 %, що вказує на деяку емоційну та мотиваційну нестабільність.

Результати показали, що в групі з низькими показниками успішності більш вираженим є стан внутрішньої напруги, невизначеності та емоційної коливності. У 72 % респондентів спостерігається підвищений рівень ейфорійної самооцінки власної діяльності, що може свідчити про неадекватно оптимістичне ставлення до складних службових завдань та недооцінку ризиків. Натомість співробітники = групи з високими показниками успішності значно частіше демонструють реалістичне бачення ситуації: 89 % оцінюють свій стан як типовий робочий, стабільний, і лише 11 % — як емоційно виснажений або напружений.

Для поглибленого аналізу було зіставлено середні значення за основними факторами анкети: недооцінка власної готовності, страх відповідальності, знижений інтерес, орієнтація на соціальну винагороду, схильність до педантизму. Дані подано в таблиці 3 (Додаток Б).

Отримані результати засвідчують істотні відмінності між групами. Так, за фактором «недооцінка готовності» співробітники експериментальної групи мають середній бал на рівні 3,8, що на 0,9 пунктів вище, ніж у контрольній. Це може свідчити про брак впевненості у власних силах під час виконання складних слідчих дій. За фактором «страх відповідальності» різниця становить 1,3 бали —

представники групи з нижчими результатами частіше відкладають прийняття рішень через побоювання помилки або критики з боку керівництва.

Особливо показовими є дані за фактором «знижений інтерес»: у експериментальній групі значення вище на 1,4 бала, що свідчить про втрату залученості та зменшення інструментальної мотивації до виконання службових обов'язків. Натомість у контрольній групі вищими виявилися показники «схильності до педантизму», різниця становить 0,7 бала, що відображає більш відповідальне та дисципліноване ставлення до виконання завдань, складення документів та процесуальних дій.

Загальний аналіз показує, що співробітники експериментальної групи, попри підвищене відчуття життєвої активності та оптимізму, мають нижчий рівень внутрішньої мотивації до систематичного виконання обов'язків, рідше проявляють ініціативність, а також частіше уникають ситуацій підвищеної відповідальності.

Водночас у співробітників контрольної групи спостерігається більш виражене прагнення до професійного зростання, зосередженість на результатах та схильність до планування. Вони демонструють більшу вимогливість до себе, що інколи супроводжується емоційним напруженням і втомою, однак у підсумку підвищує рівень їх професійної продуктивності.

Таким чином, результати анкетування за методикою М. Дворник дозволяють стверджувати, що прокрастинація співробітників слідчих підрозділів значною мірою обумовлена внутрішніми психологічними чинниками — невпевненістю, страхом помилки, низьким рівнем інтересу до окремих завдань або надмірним емоційним виснаженням. Водночас у працівників із високим рівнем результативності мотиваційні та особистісні бар'єри проявляються значно слабше, що дає підстави припускати наявність сформованих навичок саморегуляції та професійної стійкості.

2.3. Результати дослідження за опитувальником мотивації на успіх та уникнення невдач (Ю. Орлов у модифікації Т. Елерса)

Опитувальник мотиваційних тенденцій Ю. Орлова (у модифікації Т. Елерса) був застосований з метою визначення особливостей мотивації на успіх та мотивації уникнення невдач серед співробітників слідчого управління. Обидві ці мотиваційні орієнтації є ключовими у професіях, де необхідне прийняття відповідальних рішень, здатність працювати в умовах невизначеності та високого ризику, а також стійкість до стресових факторів [37].

Порівняльний аналіз результатів, наведений у таблиці 4 (Додаток В), засвідчує наявність чітких відмінностей між співробітниками з високими експертними показниками професійної результативності (контрольна група) та працівниками з нижчим рівнем ефективності (експериментальна група). Так, у контрольній групі високий рівень мотивації на успіх виявлено у 62 % респондентів, що майже вдвічі перевищує показник експериментальної групи (33 %). Середній рівень проявляють 31 % респондентів контрольної групи і 47 % — експериментальної, а низький рівень прагнення до досягнень притаманний лише 7 % ефективних працівників, тоді як у експериментальній групі цей показник становить 20 %.

Отримані результати дають змогу стверджувати, що співробітники з високою професійною результативністю зазвичай виявляють чітку спрямованість на досягнення, прагнення до вдосконалення, відповідальність за результат та підвищену ініціативність. У працівників із нижчими показниками ефективності переважає уникнення складних ситуацій, схильність до сумнівів і зниження впевненості у власних силах, що у свою чергу може посилювати прокрастинаційну поведінку.

Аналіз за шкалою мотивації уникнення невдач показав протилежну тенденцію. У контрольній групі високий рівень уникнення невдач має лише 14 %, тоді як у експериментальній — 39 %. Це свідчить, що менш ефективні співробітники частіше схильні розглядати службові ситуації як потенційно загрозові, побоюються критики керівництва та негативних наслідків допущеної помилки. Середній рівень уникнення невдач мають приблизно рівні частки респондентів у двох групах (46 % та 48 % відповідно), а низький рівень цієї мотивації в контрольній групі зустрічається втричі частіше, ніж у експериментальній (40 % проти 13 %).

Узагальнений аналіз дає підстави припустити, що для контрольної групи характерний оптимальний баланс між внутрішньою впевненістю та відповідальністю. Їхня мотивація на успіх виконує роль мобілізуючого механізму, що стимулює професійне зростання, точність у виконанні процесуальних дій, орієнтацію на результат і відповідальність за прийняті рішення. Для працівників експериментальної групи більш типовими є уникання складних завдань, побоювання власної некомпетентності, надмірна орієнтація на зовнішнє схвалення та неготовність брати на себе додатковий рівень відповідальності.

Кореляційний аналіз (таблиця 5, Додаток Г) показав, що мотивація на успіх має статистично значущий зворотний зв'язок із рівнем прокрастинації ($r = -0,48$), тоді як мотивація уникнення невдач — прямий ($r = 0,31$). Це означає, що чим більше особа спрямована на результат, тим рідше вона відкладає доручення, і навпаки — страх помилки та негативних наслідків схиляє до уникнення дії та затягування виконання службових завдань.

Статистичний аналіз за критерієм Ст'юдента підтвердив наявність значущих відмінностей між контрольної та експериментальною групами ($p < 0,05$). Різниця виявилася достатньо стабільною для поширення на генеральну сукупність співробітників слідчих підрозділів. Це свідчить, що мотиваційна

структура дійсно відіграє важливу роль у професійній результативності та є критичним чинником саморегуляції в умовах правоохоронної діяльності.

Таким чином, результати обстеження свідчать про пряму взаємодію між мотиваційними тенденціями та ефективністю професійної діяльності. Працівники, які мають оптимальний рівень мотивації досягнення, здебільшого демонструють вищий самоконтроль, внутрішню дисципліну, прагнення до самовдосконалення та нижчий рівень прокрастинації. У той час як превалювання мотивації уникнення невдач, характерне для менш ефективних респондентів, пов'язане із зниженням активності, емоційною напруженістю та частковим уникненням відповідальних завдань.

2.4. Практичні рекомендації щодо формування емоційної компетентності працівників слідчого управління

Проблема формування емоційної компетентності працівників слідчого управління безпосередньо пов'язана з рівнем їхньої внутрішньої мотивації, здатністю до саморегуляції та вираженістю прокрастинаційних тенденцій. У структурі професійної діяльності слідчих прокрастинація не є просто “відкладанням справ”, а виступає комплексним поведінковим та емоційним явищем. Вона проявляється у затягуванні процесуальних дій, емоційному уникненні складних або відповідальних завдань, недостатній ініціативності, труднощах із концентрацією, хронічному інформаційному перевантаженні, а також у станах емоційної втоми чи виснаження. В умовах високої відповідальності такі прояви можуть негативно впливати на швидкість розслідування, якість прийняття рішень та загальний рівень службової ефективності.

Саме тому зниження прокрастинації та розвиток внутрішньої мотивації досягнення доцільно розглядати як складові більш широкої професійної

компетентності — емоційної регуляції та самоменеджменту. Вони визначають здатність працівника управляти своїми станами, діяти злагоджено в умовах тиску та невизначеності, підтримувати внутрішню рівновагу й зберігати контроль над поведінкою. Емоційна компетентність не лише зменшує ризик зволікання, а й забезпечує гнучкість мислення, підвищує відповідальність, покращує міжособистісну взаємодію та сприяє продуктивності під час виконання складних слідчих дій.

До ключових компонентів емоційної компетентності належать:

- усвідомлення власних емоцій — здатність розпізнавати власні стани, їхні причини та вплив на поведінку;
- уміння керувати емоційними та стресовими станами — можливість знижувати напруження, уникати імпульсивних реакцій, зберігати раціональність;
- навички саморегуляції та відновлення — вміння підтримувати працездатність, вчасно знімати напругу, адаптуватися до складних ситуацій;
- здатність до емпатійної взаємодії — розуміння емоцій колег і учасників слідчих дій, що підвищує якість комунікації;
- вміння зберігати внутрішню мотивацію у складних умовах — підтримання внутрішньої цілеспрямованості незалежно від зовнішнього тиску;
- підтримання особистої та професійної дисципліни — здатність діяти відповідально, організовано та системно.

Слідчі підрозділи функціонують у середовищі постійного ризику, психологічного тиску та підвищеної відповідальності. Кожне рішення, прийняте працівником, може мати вагомі юридичні наслідки, впливати на права та свободи громадян, а інколи — на перебіг цілих кримінальних проваджень. Щоденний контакт з конфліктними ситуаціями, проявами агресії, людською трагедією, інформаційною невизначеністю та надмірним навантаженням формує складний професійний контекст, у якому від працівника вимагається не лише юридична підготовка, а й стабільність емоційної сфери.

За таких умов сформована емоційна компетентність виступає базовим ресурсом, що дозволяє:

- знижувати прояви прокрастинації, пов'язаної зі стресом, невпевненістю або емоційним перевантаженням;
- підтримувати внутрішню мотивацію досягнення, цілеспрямованість та ініціативність;
- забезпечувати високу якість процесуальних дій та прийняття рішень;
- зберігати концентрацію й раціональність навіть у кризових ситуаціях;
- формувати професійну стійкість і зменшувати ризик вигорання.

Таким чином, розвиток емоційної компетентності є не додатковим, а стратегічно важливим компонентом професійної підготовки працівників слідчого управління, що визначає їхню ефективність, психологічну надійність та готовність діяти на високому рівні в умовах складної службової діяльності.

Основними елементами емоційної компетентності, важливими для працівників слідчих підрозділів, є:

1. Самоусвідомлення. Працівник, який розуміє власні емоційні тригери, причини уникання завдань або зволікання, здатен своєчасно усунути фактори, що запускають прокрастинацію. Усвідомлення власного емоційного стану сприяє більш точній самооцінці, зниженню імпульсивності та підвищенню контролю за поведінкою.

2. Саморегуляція. Слідчий повинен вміти керувати напруженням, страхом, роздратуванням, фрустрацією, утримувати увагу та діяти раціонально навіть у критичні моменти. Розвинена саморегуляція протидіє прокрастинації, адже допомагає швидко включатися в роботу та підтримувати стабільний темп діяльності.

3. Комунікативна компетентність та емпатія. Ефективна взаємодія з колегами, потерпілими, свідками та підозрюваними потребує емоційної гнучкості, вміння бачити ситуацію очима інших, розуміти емоційний стан людей

та будувати продуктивний діалог. Налагоджені комунікації значно зменшують робочі конфлікти й психологічне навантаження, а отже — і прояви прокрастинації.

4. Проактивність. Готовність діяти, брати відповідальність та ініціювати робочі процеси є важливим антиподом прокрастинації. Висока проактивність з'являється тоді, коли сформована внутрішня мотивація, а емоційний стан залишається стабільним.

Наукові дослідження у сфері діяльності з підвищеним стресом демонструють, що навички емоційної регуляції піддаються розвитку. Працівники, які систематично тренують самодисципліну та управляють емоціями, демонструють нижчий рівень прокрастинації та вищий рівень мотивації досягнення.

Практичні рекомендації щодо формування емоційної компетентності та зниження прокрастинації працівників слідчого управління

Нижче подано комплекс рекомендацій, які поєднують розвиток емоційної регуляції, мотиваційних механізмів та антипрокрастинаційної поведінки:

1. Оптимізувати робоче навантаження та формувати реалістичні плани. Структурований графік, розподіл складних справ на етапи та продумане планування запобігають перевтомі й зменшують прокрастинаційні прояви.

2. Використовувати техніку “малих кроків”. Поділ великої слідчої задачі на дрібні елементи знижує емоційне напруження і дає відчуття прогресу, що підсилює внутрішню мотивацію.

3. Розвивати навички саморегуляції та управління емоціями. Ефективними є короткі дихальні практики, техніки фокусування («5 хвилин старту», «один крок зараз»), прийоми зниження стресу й переключення уваги.

4. Підтримувати психологічний добробут через рефлексію. Рекомендується регулярно аналізувати:

— які емоції виникають під час виконання завдань;

- що саме викликає зволікання;
- які думки або ситуації активують невпевненість;
- які чинники стимулюють включеність у роботу.

5. Організувати системну психологічну підтримку. Регулярні зустрічі з психологом підрозділу, супервізії, групові розбори складних випадків допомагають зменшити рівень стресу й уникнути професійного вигорання.

6. Розвивати професійну емпатію та комунікаційні навички. Емпатійне ставлення покращує взаємодію у команді та підсилює внутрішню мотивацію, оскільки працівник бачить значущість власних дій.

7. Запровадити систему позитивного підкріплення. Важливо заохочувати не лише кінцевий результат, а й дотримання термінів виконання, ініціативність, відповідальність, вміння керувати емоціями.

8. Створити умови для зниження стресу на робочому місці. Мінімізація шуму, достатнє освітлення, організованість робочого простору, чіткий режим дня — все це знижує емоційне перевантаження.

9. Підвищувати компетентність у сфері тайм-менеджменту. Працівникам рекомендується опановувати техніки планування, контролю часу, пріоритизації завдань і боротьби з відволіканнями.

10. Розвивати внутрішню дисципліну та відповідальність. Фіксація дедлайнів, регулярне звітування самому собі, ведення планувальника чи чек-листів формує стійкі робочі звички.

Висновки до розділу 2

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив виявити низку важливих закономірностей, що визначають взаємозв'язок прокрастинації, мотиваційної сфери та особливостей саморегуляції у працівників слідчого управління. Узагальнені дані свідчать про наявність чітких відмінностей між

співробітниками з високим рівнем службової результативності та тими, хто демонструє схильність до зниження ефективності виконання професійних обов'язків.

Результати дослідження за «Шкалою загальної прокрастинації» К. Лея показали, що більш успішні у професійній діяльності співробітники характеризуються нижчим рівнем відкладання завдань, більшою відповідальністю, високою дисциплінованістю та кращими навичками управління часом. У працівників з нижчими показниками службової ефективності значно частіше простежується уникання складних або емоційно напружених завдань, орієнтація на короткочасний комфорт, труднощі з фокусуванням уваги та завершеністю процесуальних дій. Це свідчить про те, що прокрастинаційна поведінка є суттєвим чинником, який здатен впливати на якість роботи слідчого.

За результатами анкети М. Дворник встановлено, що причини відтермінування завдань у працівників із низькою ефективністю носять комплексний характер. Найбільш частими виявилися: емоційне виснаження, страх помилки, високі вимоги до себе, інформаційне перевантаження та невміння структурувати великі обсяги роботи. Водночас співробітники з високими результатами демонструють кращі показники цілеспрямованості, внутрішньої дисципліни та здатності підтримувати робочий тонус навіть за умов дефіциту часу та стресу.

Дані опитувальника мотивації досягнення та уникнення невдач (Ю. Орлов у модифікації Т. Елерса) підтвердили: працівники, які досягають високих професійних результатів, орієнтовані на цілі, відповідальність та системність дій [37]. Вони демонструють виразну установку на досягнення, прагнуть виконувати завдання якісно і вчасно, схильні до самоконтролю та конструктивного подолання труднощів. Натомість співробітники, у яких спостерігається виражена прокрастинаційна поведінка, частіше керуються мотивом уникнення невдач —

що супроводжується нерішучістю, страхом критики, зниженням продуктивності та імпульсивними стратегіями роботи.

Узагальнюючи результати кількох методик, можна зробити висновок, що саме поєднання низької саморегуляції, підвищеної втомлюваності, емоційного напруження, високої чутливості до стресу та недостатнього рівня внутрішньої мотивації створює підґрунтя для формування різних форм прокрастинаційної поведінки. У свою чергу, високі показники мотивації досягнення, сформовані навички саморегуляції, реалістична самооцінка та розвинена відповідальність значно корелюють із високим рівнем успішності виконання службових завдань.

Таким чином, отримані емпіричні дані підтверджують: прокрастинація є суттєвим психологічним чинником, що впливає на ефективність роботи працівників слідчого управління, а мотивація досягнення — один із ключових ресурсів професійної результативності. Саме тому розвиток навичок саморегуляції, підвищення внутрішньої мотивації та впровадження спеціальних програм профілактики прокрастинації мають важливе значення для підвищення якості діяльності правоохоронців.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного аналізу сучасних наукових підходів до проблеми прокрастинації, мотиваційної сфери та професійної результативності було визначено, що схильність людини до відтермінування важливих завдань є психологічним феноменом багатфакторної природи. Прокрастинація тісно пов'язана з особливостями емоційної регуляції, рівнем внутрішньої та зовнішньої мотивації, самооцінкою, відчуттям контролю над діяльністю та стресостійкістю. Мотивація досягнення, у свою чергу, визначає характер включеності особистості у діяльність, її прагнення до результативності, наполегливість, здатність справлятися з перешкодами та долати внутрішні бар'єри. З огляду на це прокрастинація та мотиваційні характеристики взаємодіють між собою і впливають на загальну успішність як у навчальній, так і в професійній діяльності.

Для проведення емпіричного дослідження взаємозв'язку прокрастинації та мотивації у працівників слідчого управління було розроблено програму, що включала комплекс психодіагностичних процедур, спрямованих на виявлення рівня загальної прокрастинації, причин її виникнення, провідних мотиваційних тенденцій, а також їх впливу на результативність службової діяльності. Вибірка у кількості 62 осіб була достатньо репрезентативною, оскільки охоплювала співробітників із різними рівнями професійної ефективності, що дозволило порівняти їх психологічні особливості. У дослідженні були використані валідні та надійні методики, а також методи математичної статистики, що забезпечило достовірність висновків.

Отримані емпіричні результати підтвердили наявність значущого взаємозв'язку між рівнем прокрастинації та професійною успішністю працівників слідчого управління. Особи з нижчими показниками службової результативності продемонстрували виразні прояви прокрастинаційної поведінки, труднощі з плануванням, уникання складних або емоційно насичених

завдань, схильність до сумнівів, страху помилки та недостатню саморегуляцію. Натомість працівники, які характеризуються високими показниками професійної ефективності, мають низький рівень прокрастинації, вищу організованість, відповідальність, здатність до концентрації, наполегливість у досягненні цілей та стійкість у стресових ситуаціях.

Аналіз причин особистісної схильності до відтермінування, проведений за анкетною М. Дворник, показав, що у менш успішних співробітників більш вираженими є такі чинники, як інформаційне перенавантаження, надмірна емоційна втома, невміння структурувати робочі завдання, внутрішні конфлікти щодо прийняття рішень та уникнення відповідальності. У працівників із високим рівнем результативності ці фактори зустрічаються значно рідше.

Дані опитувальника мотивації досягнення та уникнення невдач підтвердили: успішні працівники слідчого управління мають високий рівень мотивації досягнення, орієнтовані на результат, здатні брати на себе відповідальність, прагнуть виконувати завдання якісно та ефективно. У групі з нижчими показниками успішності частіше простежується мотивація уникнення невдач, що проявляється у нерішучості, контролюючих страхах, зниженні продуктивності та нестійкості поведінкових стратегій.

Зіставлення результатів дослідження дає підстави зробити висновок, що прокрастинація є одним із ключових психологічних чинників, які значною мірою визначають професійну ефективність працівників правоохоронних органів. Вона знижує якість виконання процесуальних дій, уповільнює робочі процеси, підвищує ризик помилок та формує негативні емоційні стани, що додатково погіршують мотиваційний компонент діяльності. Водночас висока мотивація досягнення виступає потужним стабілізуючим фактором, що посилює здатність долати труднощі та підтримувати продуктивність навіть за умов психологічного тиску та стресових навантажень.

На основі емпіричних даних обґрунтовано, що розвиток навичок саморегуляції, підвищення внутрішньої мотивації, формування конструктивних стратегій подолання прокрастинації та професійних стресів є важливими психологічними умовами ефективності роботи слідчих. Запропоновані практичні рекомендації можуть бути використані як елементи програм професійного розвитку, внутрішніх тренінгів або психологічного супроводу співробітників.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що прокрастинація та мотиваційні характеристики є значущими психологічними складовими професійної діяльності працівників слідчого управління. Їх взаємозв'язок безпосередньо впливає на результативність службових завдань, якість прийняття рішень і загальний рівень професійної успішності. Формування оптимального рівня мотивації досягнення та зниження прокрастинаційних тенденцій сприятиме підвищенню ефективності, стресостійкості, самоконтролю та загального професійного функціонування працівників у правоохоронній сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адоніна О. Психологічні чинники академічної прокрастинації студентів. *Психологія і суспільство*, 2021, №3, с. 45–54.
2. Андрущенко В. Феномен тривожності в освітньому процесі : монографія. Київ : Вид. центр КНУ, 2019. 248 с.
3. Балашов Є. Емоційне вигорання та саморегуляція : монографія. Львів : Світ, 2020. 312 с.
4. Білостоцька Г. Особистісні детермінанти мотивації успіху студентів. *Науковий вісник ХНПУ*, 2020, №2, с. 77–86.
5. Бондаренко І. Саморегуляція поведінки в умовах стресу. *Науковий вісник ХДПУ*, 2020, №4, с. 112–119.
6. Борисенко К. Саморегуляція та копінг-стратегії в умовах стресу. *Психологія і особистість*, 2022, №1, с. 55–66.
7. Боярчук Т. Емоційні розлади та їх вплив на прийняття рішень. *Медична психологія*, 2018, №2, с. 33–41.
8. Вареник О. Психологічні механізми формування мотивації досягнення. *Освіта і розвиток обдарованої особистості*, 2018, №5, с. 98–105.
9. Василенко Л. Емоційна компетентність фахівця правоохоронної сфери. *Кримінально-правові студії*, 2021, №4, с. 122–131.
10. Гаврилюк Н. Особливості прокрастинації у молоді в умовах війни. *Психологічний часопис*, 2023, №1, с. 14–23.
11. Гольцова Л. Динаміка емоційних станів у професійній діяльності юристів. *Педагогічний альманах*, 2020, №3, с. 89–98.
12. Гриненко А. Мотиваційні стратегії працівників правоохоронних структур. *Вісник НАВС*, 2021, №2, с. 45–53.
13. Гуменюк О. Психологія мотивації : навч. посіб. Тернопіль : Астон, 2017. 256 с.

14. Дворник М. Психологічні чинники схильності до прокрастинації. Психологічні науки: реалії та перспективи. 2020. № 5. С. 45–52.
15. Дементій Л. Психологія успішності: монографія. Харків: Право, 2021. 221с.
16. Дроздова О. Прокрастинація студентів: мотиваційні та емоційні чинники. Наукові студії із соціальної та політичної психології, 2020, №46, с. 113–121.
17. Дубровський О. Стрес, саморегуляція та професійна діяльність. Одеса: Фенікс, 2019. 198 с.
18. Жданова В. Особистісна тривожність як передумова професійних помилок. Психологія і суспільство, 2020, №4, с. 99–107.
19. Жигайло Н. Емоційний інтелект як фактор професійної ефективності. Львів: ЛНУ, 2019. 180 с.
20. Журавльова Л. Психологія самооцінки і самосвідомості : навч. посіб. Київ: Академвидав, 2018. 240 с.
21. Заставна О. Особливості емоційної регуляції працівників поліції. Юридична психологія, 2022, №2, с. 33–41.
22. Ільченко С. Психологія стресостійкості : монографія. Київ : НАВС, 2020. 240 с.
23. Кокун О. М. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина». Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
24. Корнієнко Н. Взаємозв'язок прокрастинації та емоційної регуляції у молоді. Молодий вчений, 2021, №5, с. 157–161.
25. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ : Радянська школа, 1989. 278 с.
26. Кравець В. Психічні стани працівників силових структур. Львів : ЛНУВС, 2019. 204 с.
27. Кравченко М. Цифрова тривожність і прокрастинація молоді в умовах війни. Психологічний журнал, 2022, №3, с. 22–30.

28. Круковська Л. Психічні стани та ефективність діяльності. Київ : КНЕУ, 2018. 164 с.
29. Кузьменко О. Тривожність та її вплив на навчальну успішність студентів. Освітологічний дискурс, 2020, №3, с. 115–124.
30. Лазуренко О. Емоційні фактори адаптації студентів. Одеса : ОНУ, 2018. 148с.
31. Литвин О. Емоційна саморегуляція в умовах професійного стресу. Київ : НАДУ, 2023. 192 с.
32. Максименко С. Д. Генезис существования личности. Киев : Ніка-Центр, 2011. 332 с.
33. Максименко С. Д. Психологічні основи професійного розвитку особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2015. 368 с.
34. Мартинюк О. Психологія мотивації досягнення. Рівне : Волинські обереги, 2017. 220 с.
35. Міхєєва В. Професійний стрес і копінг-стратегії юристів. Київ : Право, 2020. 176 с.
36. Мулява Л. Прокрастинація як поведінковий патерн: психологічний аналіз. Психологічні перспективи, 2021, №2, с. 44–53.
37. Орлов Ю. М. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2016. 288 с.
38. Павленко І. Стресостійкість працівників поліції: методи розвитку. Вісник НАВС, 2019, №1, с. 29–36.
39. Панок В. Г. Основи психологічної діагностики : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 312 с.
40. Петренко Ю. Тривожність як фактор професійної ефективності. Психологія: реальність і перспективи, 2020, №12, с. 81–87.
41. Полтавська Г. Академічна прокрастинація: чинники та наслідки. Наука і освіта, 2018, №10, с. 90–98.

42. Савченко Л. Детермінанти саморегуляції емоцій у студентів. Психологія і суспільство, 2021, №2, с. 51–59.
43. Самсонюк О. Мотивація навчальної діяльності майбутніх юристів. Вісник КУП, 2019, №3, с. 66–72.
44. Соколова О. Емоційний інтелект як чинник професійного благополуччя. Педагогічні науки, 2022, №7, с. 123–130.
45. Сорока Л. Феномен прокрастинації в контексті цифровізації суспільства. Психологія цифрової епохи, 2023, №1, с. 14–26.
46. Старовойт Н. Емоційні порушення в умовах стресу та шляхи їх подолання. Харків : ХНУВС, 2020. 173 с.
47. Тарасенко В. Прокрастинація як порушення саморегуляції особистості. Науковий вісник ХДПУ, 2017, №2, с. 147–154.
48. Титаренко Т. Життєстійкість та подолання кризових ситуацій. Київ: Либідь, 2018. 304 с.
49. Ткачук Н. Психологія прийняття рішень в умовах стресу. Психологія і право, 2021, №2, с. 21–29.
50. Тимченко О. Емоції в діяльності фахівців правоохоронних органів. Вісник МВС, 2019, №4, с. 55–63.
51. Федоренко Л. Психологія емоцій та волі : підручник. Київ : Каравела, 2019. 288 с.
52. Хоменко І. Емоційні стани в професійній діяльності. Київ : Освіта України, 2018. 192 с.
53. Цимбалюк І. Емоційний інтелект як предиктор професійної ефективності. Психологічний огляд, 2020, №1, с. 33–41.
54. Чепелева Н. Емоційні чинники прийняття рішень у молоді. Психологія і суспільство, 2021, №3, с. 45–53.

55. Як уникнути стресу під час дистанційного навчання. Поради студентам [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.tsatu.edu.ua/jak-unyknuty-stresu> (Дата звернення: 10.11.2025).
56. Юдєєва Т. Психологічні детермінанти академічної прокрастинації : монографія. Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2019. 152 с
57. Deci E., Ryan R. Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation and development. New York : Guilford Press, 2017. 371 p.
59. Drummond A. Digital overload and its behavioral consequences. Behavioural Science, 2023, Vol. 12(4), pp. 77–89.
60. Eckert M., Zhao K., Tricomi E. Procrastination as emotion-focused avoidance: A neurocognitive perspective. Journal of Neuroscience Research, 2023, Vol. 101, pp. 1124–1138.
61. Eccles J. Expectancy-value theory and its application to education. Educational Psychologist, 2020, Vol. 55, pp. 5–23.
62. Eren A. Time perspective and procrastination in emerging adults. Learning and Individual Differences, 2025, Vol. 98, pp. 101–115.
63. Hen M., Goroshit M. Procrastination, self-efficacy, and metacognitive beliefs. Learning and Motivation, 2023, Vol. 84, pp. 1–12.
64. Huang Y. Emotional burnout and procrastination in young adults. Journal of Mental Health, 2024, Vol. 33, pp. 144–153.
65. Kim J. Academic procrastination and achievement among college students. Journal of Educational Psychology, 2023, Vol. 115, pp. 59–74.
66. König C., Kleinmann M. The Temporal Motivation Theory: Integrating motivation, impulsivity and time. Organizational Behavior Review, 2018, Vol. 4, pp. 77–94.
67. Loeffler K. Delay discounting and procrastination: Cognitive mechanisms. Cognitive Neuroscience Review, 2024, Vol. 16, pp. 88–103.

68. Meier A., Reinecke L., Meltzer C. Digital distractions and procrastination in online learning. *Computers in Human Behavior*, 2022, Vol. 129, p. 1–12. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107126>
69. Ozer B., O’Callaghan J. Procrastination and productivity in professional settings. *Work & Stress*, 2024, Vol. 38, pp. 51–67.
70. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review. *Journal of Behavioral Medicine*, 2007, Vol. 30, pp. 65–75.
71. Tisocco F., Fernández-Liporace M. Academic procrastination before and during COVID-19. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 2023, Vol. 20(3), pp. 45–62.
72. Trope Y., Liberman N. Construal-Level Theory of psychological distance. *Psychological Review*, 2010, Vol. 117(2), pp. 440–463.
73. Tao S., Liu J., Wang X. Self-discipline, autonomous motivation and procrastination among young adults. *Frontiers in Psychology*, 2023, Vol. 14. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1213401>
74. Sirois F. Procrastination, stress, and emotional regulation difficulties. *Personality and Individual Differences*, 2023, Vol. 205, pp. 112–121.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1

Рівні загальної прокрастинації у контрольній та експериментальній групах
(за методикою К. Лея)

Рівень прокрастинації	Група А висока успішність	%	Група Б низька успішність	%
Низький рівень	14	46,7	2	6,3
Середній рівень	13	43,3	10	31,1
Високий рівень	3	10	20	62,4
Разом	30	100	32	100

Додаткові статистичні дані:

Показник	Група А висока успішність	Група Б низька успішність
Середнє значення (M)	28,9	39,5
Стандартне відхилення (SD)	5,7	6,9
t-критерій Стьюдента	t=4,86 (p<0,01)	—

Додаток Б

Таблиця 2

Причини схильності до відтермінування завдань (анкета М. Дворник)

Причина прокрастинації	Група А (висока успішність)	Група Б (низька успішність)	Різниця А-Б
Страх помилки	2,4	4,1	1,7
Перевантаження завданнями	3,1	4,6	1,5
Недостатня організованість	2,8	4,8	2,0
Емоційна втома	3,0	4,9	1,9
Страх відповідальності	2,2	4,3	2,1
Уникнення неприємних справ	2,7	4,7	2,0
Імпульсивність	2,5	4,4	1,9
Самокритичність	3,4	3,9	0,5

Таблиця 3

Узагальнені показники (функціональні стани) за анкетною М. Дворник

Показник	Група А (висока успішність)	Група Б (низька успішність)	Різниця А- Б
Самопочуття	4,1	5,1	+1,0
Втома	3,8	3,2	-0,6
Активність	4,5	3,6	-0,9
Напруження	3,7	5,3	+1,6
Схвильованість	3,9	2,7	-1,2
Захоплення роботою	4,9	3,2	-1,7
Бажання працювати	5,3	3,3	-2,0
Уважність	4,7	3,8	-0,9

Таблиця 4

Рівні мотивації досягнення та уникнення невдач (опитувальник Ю. Орлова у модифікації Т. Елерса)

Рівень показника	Мотивація досягнення: Група А (%)	Мотивація досягнення: Група Б (%)	Мотивація уникнення невдач: Група А (%)	Мотивація уникнення невдач: Група Б (%)
---------------------	---	---	--	---

Низький	7	42	14	38
Середній	24	42	57	49
Високий	69	16	29	13

Таблиця 5

Кореляція між рівнем прокрастинації та показниками мотивації
(коефіцієнт Пірсона)

Показники	r
Прокрастинація ↔ Мотивація досягнення	-0,62
Прокрастинація ↔ Мотивація уникнення невдач	+0,48
Прокрастинація ↔ Експертна оцінка успішності	-0,71
Мотивація досягнення ↔ Успішність	+0,67

Таблиця 6

Порівняльні результати експертної оцінки ефективності роботи слідчих

Показник	Група А	Група Б
Якість складання процесуальних документів	4,7	3,3
Дотримання строків	4,9	3,1
Самостійність у прийнятті рішень	4,5	3,4
Стресостійкість	4,3	3,2
Організованість	4,8	3,0
Загальна ефективність (інтегральний бал)	4,64	3,2

Таблиця 7

Інтегральні показники прокрастинації, мотивації та професійної результативності

Показник	Контрольна група (індекс)	Експериментальна група (індекс)
Індекс прокрастинації	0,42	0,71
Індекс мотивації досягнення	0,74	0,51
Індекс уникнення невдач	0,39	0,63
Індекс професійної результативності	0,81	0,54

Анкета для експертної оцінки професійної успішності та організаційно-дисциплінарних якостей працівника слідчого управління

Шановний(а) експерте!

Просимо Вас оцінити працівника за наведеними нижче критеріями. Анкета є анонімною; отримані дані будуть використані виключно з науковою метою.

Шкала оцінювання:

- 1 – дуже низький рівень
- 2 – низький
- 3 – середній
- 4 – достатній
- 5 – високий рівень прояву

Посада

Краткий ответ

Стаж роботи на керівній посаді

Краткий ответ

Назва відділу, що оцінюється

Мой ответ

1. Раціональність розподілу обов'язків у відділі

- ☐ Дуже низька
- ☐ Низька
- ☐ Середня
- ☐ Висока
- ☐ Дуже висока

Чіткість організації робочих процесів

- ☐ Дуже низька
- ☐ Низька
- ☐ Середня
- ☐ Висока
- ☐ Дуже висока

Дотримання встановлених термінів виконання завдань

- ☐ Не виконуються вчасно
- ☐ Частково виконуються вчасно
- ☐ Здебільшого виконуються вчасно
- ☐ Виконуються вчасно

Якість внутрішньої комунікації між співробітниками

- ☐ Дуже низька
- ☐ Низька
- ☐ Середня
- ☐ Висока
- ☐ Дуже висока

Рівень відповідальності працівника

- ☐ Дуже низький
- ☐ Низький
- ☐ Середній

ия формы и нажмите кнопку

- ☐ Дуже високий

Дисциплінованість і службова надійність

- ☐ Дуже низька
- ☐ Низька
- ☐ Середня
- ☐ Висока
- ☐ Дуже висока

Стійкість працівників до стресових ситуацій

- ☐ Дуже низька
- ☐ Низька
- ☐ Середня
- ☐ Висока
- ☐ Дуже висока

Схильність до прокрастинації в колективі

- ☐ Дуже низька
- ☐ Низька

я форми и нажмите кнопку