УДК 159.923.3

Профессиональная мотивация и ее вклад в уровень прокрастинации

Руднова Наталья Александровна

Ассистент,
кафедра общей и клинической психологии,
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, Российская Федерация, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: chernysheva-n.a@yandex.ru

Аннотация

Целью настоящего исследования является выявление вклада профессиональной мотивации в уровень прокрастинации. Проверяется гипотеза о преобладании автономной мотивации у лиц, склонных откладывать дела на более поздний срок. Выборку составили 515 человек в возрасте от 17 до 62 лет ($M = 28,11$; $SD = 10,47$), 40% мужчины. Для диагностики профессиональной мотивации был использован Опросник профессиональной мотивации (Осин Е.Н. и др., 2017) и Шкала общей прокрастинации К. Лэй в адаптации Виндекер О.С. и др. Результаты работы подтверждают значимость профессиональной мотивации для прогноза уровня прокрастинации сотрудников: при выявлении основных предикторов прокрастинации, наибольший вклад продемонстрировали Интегрированная мотивация и Амотивация. Сравнение группы лиц с высоким уровнем прокрастинации и группы лиц с низким уровнем прокрастинации, оказалось, что прокрастинаторы демонстрируют более выраженную Контролируемую мотивацию, а именно – Интроецированную и Амотивацию. У не прокрастинаторов преобладает Автономная – Внутренняя и Интроецированная. Делается вывод о том, что удовольствие от процесса труда, искреннее любопытство и интерес, стремление к саморазвитию, ощущению собственной компетентности, чувству гордости за себя и свои достижения предотвращают откладывание дел на более поздний срок. Угроза наказания, излишний контроль со стороны руководителя или отсутствие возможности действовать самостоятельно – повышают вероятность проявления прокрастинации.

Для цитирования в научных исследованиях

Руднова Н.А. Профессиональная мотивация и ее вклад в уровень прокрастинации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2018. Т. 7. № 5А. С. 201-211.

Ключевые слова

Профессиональная мотивация, прокрастинация, теория самодетерминации, автономная и контролируемая мотивация, психология.

Введение

Пик проявления прокрастинации, как устойчивой диспозиции, выражающейся в склонности откладывать выполнение своевременных действий на более поздний срок, согласно результатам исследований [Ковылин, 2013], приходится на студенческий возраст. Хотя среди сорокалетних число прокрастинаторов значительно сокращается – до 15-20% [Steel, 2007], данная проблема в более старших возрастах, среди трудящегося населения, не исчезает.

Одним из качественных отличий прокрастинации, наряду с иррациональностью и осознанностью, являются неизбежные негативные эмоциональные и деятельностные последствия. Прокрастинация на рабочем месте значительно влияет как на психологическое благополучие и уровень зарплат сотрудников [Cadena et al., 2011], так и на общую производительность всего предприятия [D'Abate, Eddy, 2007].

Среди специалистов в сфере экономики и управления персоналом одним из «рычагов воздействия» на работников считается мотивация, понимаемая как система влияния на сотрудников с целью стимулирования эффективности их труда [Захаров, 2013].

Однако, такое узкое понимание мотивации постепенно исчезает [Солощенко, Саклаков, 2011; Kuvaas et al., 2016] – современные концепции содержат компоненты, проявляющиеся как внешние, так и внутренние побуждения человека выполнять ту или иную деятельность [Захаров, 2013].

В отличие от экономических, психологические исследования достаточно давно выявили существование внешней и внутренней мотивации: к внешней мотивации были отнесены стимулы, поступающие извне, т.н. мотиваторы [Ильин, 2000], и продукты, результаты деятельности [Леонтьев, 2016], а к внутренней – потребности личности (нужда или влечение). При этом внешняя и внутренняя мотивация резко противопоставлялись.

В рамках теории самодетерминации, продолжая изучение внешней и внутренней мотивации, Деси Э. с коллегами [Deci, Ryan, 2008] выявили неоднородность внешней мотивации. В зависимости от интернализации контроля оказалось возможным проследить переход от мотивации, основанной на сугубо внешних наградах или наказаниях, т.е. контролируемой, к мотивации, проявляющейся в идентификации человека с ценностью выполняемой деятельности [Осин и др., 2017], т.е. к более автономной.

Так, на смену оппозиции внутренней и внешней мотивации приходит представление о мотивационном континууме, который зависит от удовлетворенности трех базовых потребностей, обеспечивающих оптимальное функционирование, творческие достижения и психологическое благополучие [Гордеева, 2013]. Первая из этих трех потребностей – потребность в автономии, т.е. стремление чувствовать себя активным деятелем, инициатором и иметь право на выбор. Вторая – потребность в компетентности – подразумевает стремление быть эффективным и успешным в решении задач, профессионалом в своем деле. Последняя потребность – потребность в связанности с другими людьми – отражает социальный контекст и выражается в желании принадлежать к референтной группе, иметь поддержку от значимых людей.

Таким образом, в рамках теории самодетерминации, мотивационный континуум выстраивается от полного (Внутренняя мотивация) и частичного удовлетворения базовых потребностей (Внешняя) до абсолютного непонимания причин, побуждающих выполнять определенные действия (Амотивация) [Гордеева, 2010].

Эмпирические данные исследований подтверждают предлагаемую Э. Деси и Р. Райаном модель: типы мотивации, связанные с позитивными последствиями деятельности,

положительно влияют на настойчивость и прилагаемые усилия работников, а мотивация, связанная с негативными последствиями, порождает текучесть кадров, хотя и позволяет использовать оплату труда как фактор воздействия [Kuvaas et al., 2016]. Аналогичные результаты получены на отечественной выборке: автономная мотивация связана с увлеченностью работой и компетентностью, а контролируемая - со скукой и профессиональным выгоранием [Осин и др., 2017]. Кроме того, излишний контроль со стороны руководителя или слишком жесткие условия работы провоцируют прокрастинацию [Meyer, 2009].

В связи с этим, становится актуальным поиск механизма образования и функционирования прокрастинации, что поможет сформировать такие схемы управления персоналом, при которых снизится уровень прокрастинации сотрудников, повысится качество их работы, что в целом повлияет на эффективность деятельности организации.

Целью настоящего исследования является выявление прогностической роли профессиональной мотивации для прокрастинации, а также проверка предположения о том, что лицам, склонным откладывать дела на более поздний срок (прокрастинаторам), в большей степени характерна контролируемая мотивация.

Организация исследования и выборка

Исследование проводилось в традиционной форме и при помощи интернет-тестирования, в ходе которого респонденты переходили по предложенной организаторами исследования ссылке и заполняли электронные бланки опросников на сайте Survey Monkey. Общая выборка составила 515 человек в возрасте от 17 до 62 лет ($M=28,11$; $SD=10,47$), 40% мужчины.

Методы исследования

Для диагностики профессиональной мотивации был использован Опросник профессиональной мотивации [Осин и др., 2017], который состоит из 20 вопросов, позволяющих диагностировать 6 типов мотивации:

Шкала внутренней мотивации отражает стремление человека выполнять деятельность ради удовольствия, получаемого от процесса и результата, она связана с большим уровнем субъективного благополучия, не зависит от наград или наказаний и способствует повышению компетентности. Шкала интегрированной мотивации демонстрирует, насколько профессиональная деятельность человека гармонирует с другими сферами жизни. Высокие показатели по шкале Идентифицированной мотивации могут свидетельствовать о том, что деятельность выполняется ради достижения значимых целей, например, ради карьерного роста.

При Интроецированной мотивации профессиональная деятельность в качестве основной цели преследует внутренние награды или наказания, например, переживание гордости или чувства вины. Шкала экстеральной мотивации определяет, насколько человек руководствуется в профессиональной деятельности стремлением получать внешние награды или избегать негативные последствия. Шкала амотивации отражает отсутствие желания и осознания причин выполнять профессиональную деятельность.

Важно отметить, что внешняя мотивация не всегда негативным образом влияет на результаты деятельности: интегрированная и идентифицированная мотивации связаны скорее с положительными тенденциями. В связи с этим, внутренняя, интегрированная и идентифицированная мотивации рассматриваются как автономная, а Интроецированная, Экстеральная и Амотивация – как контролируемая.

Показатель надежности (α Кронбаха) для данных шкал составил от 0,71 (шкала внутренней мотивации) до 0,91 (шкалы интроецированной мотивации и амотивации) [Осин и др., 2017].

Выявление общего уровня прокрастинации было ре при помощи Шкалы общей прокрастинации К. Лэй в адаптации Виндекер О.С. и др. [Виндеер, Останина, 2014]. Опросник является одномерным и состоит из 20 утверждений, касающихся откладывания дел «на потом» в различных обстоятельствах. Надежность методики оценивалась при помощи вычисления коэффициента α (альфа) Кронбаха, которая варьировала от 0,93 до 0,94.

Результаты исследования

Выявление взаимосвязей компонентов профессиональной мотивации и прокрастинации при помощи корреляционного анализа показало, что Прокрастинация коррелирует со всеми показателями мотивации за исключением Интегрированной мотивации (Таблица 1).

Таблица 1 - Взаимосвязи показателей общего уровня прокрастинации и показателей профессиональной мотивации (N=515)

	Ср. ар.	Ст. откл.	Прокрастинация
Внутренняя мотивация	3,72	1,05	-0,17*
Интегрированная мотивация	3,52	1,09	-0,05
Идентифицированная мотивация	3,51	1,09	-0,09*
Интроецированная мотивация	3,07	1,12	0,15*
Экстрнальная мотивация	2,69	1,06	0,11*
Амотивация	2,23	1,01	0,23*
Автономная мотивация	3,58	0,97	-0,11*
Контролируемая мотивация	2,88	0,96	0,15*

Примечание: * $p < 0,05$; ** $p < 0,005$; *** $p < 0,001$.

Отрицательно с Прокрастинацией связаны Внутренняя мотивация ($r = -0,17$, $p < 0,05$) и Идентифицированная мотивация ($r = -0,09$, $p < 0,05$), а Интроецированная ($r = 0,15$, $p < 0,05$), Экстернальная ($r = 0,11$, $p < 0,05$) и Амотивация ($r = 0,23$, $p < 0,05$), связаны положительно. Обобщенные показатели профессиональной мотивации также демонстрируют значимые взаимосвязи с Прокрастинацией: Автономная мотивация – отрицательную ($r = -0,11$, $p < 0,05$), а Контролируемая – положительную ($r = 0,15$, $p < 0,05$).

Для выявления прогностических факторов прокрастинации среди мотивационных характеристик, касающихся профессиональной деятельности, был проведен регрессионный анализ с последовательным включением в рассматриваемую модель Пола, Возраста и параметров профессиональной мотивации. Доля объяснимой дисперсии независимой переменной небольшая – 12%, но результаты анализа позволяют уточнить картину выявленных взаимосвязей.

Таблица 2 – Вклад параметров профессиональной мотивации в общий уровень прокрастинации

Модель	Предиктор	R2	delta R2	delta F	Beta
1	Пол	0	-0,002	0,052	0,01
2	Пол	0,059	0,055	16,228***	0,017
	Возраст				-0,242***

Модель	Предиктор	R2	delta R2	delta F	Beta
3	Пол	0,077	0,071	14,398***	0,034
	Возраст				-0,222***
	Внутренняя мотивация				-0,137**
4	Пол	0,079	0,072	11,174***	0,043
	Возраст				-0,206***
	Внутренняя мотивация				-0,192**
	Интегрированная мотивация				0,075
5	Пол	0,087	0,078	9,835***	0,039
	Возраст				-0,223**
	Внутренняя мотивация				-0,165*
	Интегрированная мотивация				0,186*
	Идентифицированная мотивация				-0,159*
6	Пол	0,094	0,083	8,931***	0,038
	Возраст				-0,206***
	Внутренняя мотивация				-0,137*
	Интегрированная мотивация				0,184*
	Идентифицированная мотивация				-0,188*
	Интроецированная мотивация				0,092*
7	Пол	0,096	0,083	7,789***	0,036
	Возраст				-0,215***
	Внутренняя мотивация				-0,124
	Интегрированная мотивация				0,193*
	Идентифицированная мотивация				-0,188*
	Интроецированная мотивация				0,059
	Экстернальная мотивация				0,055
8	Пол	0,12	0,106	8,759***	0,037
	Возраст				-0,207***
	Внутренняя мотивация				-0,102
	Интегрированная мотивация				0,172*
	Идентифицированная мотивация				-0,126
	Интроецированная мотивация				0,015
	Экстернальная мотивация				0,001
	Амотивация				0,192***

Примечание: * $p < 0,05$; ** $p < 0,005$; *** $p < 0,001$.

Стоит отметить, что во всех рассматриваемых моделях предикторов Возраст является значимым прогностическим фактором прокрастинации – чем больше Возраст, тем меньше вероятность проявления Прокрастинации.

Все мотивационные характеристики, входящие в модель 6 могут выступать предикторами прокрастинации, делая свой отрицательный (Внутренняя, Идентифицированная) или положительный вклад (Интегрированная, Интроецированная). Однако, при добавлении в модель Экстернальной мотивации, теряют значимость Внутренняя, Идентифицированная и Интроецированная типы мотивации, а последующее включение Амотивации оставляет значимой только вклад Интегрированной.

Регрессионный анализ вклада суммарных показателей профессиональной мотивации – Автономной и Контролируемой мотивации, а также Пола и Возраста объясняет порядка 9% объяснимой дисперсии Прокрастинации.

Таблица 3 – Вклад суммарных показателей профессиональной мотивации в общий уровень прокрастинации

Модель	Предиктор	R2	delta R2	delta F	Beta
1	Пол	0	-0,002	0,052	0,01
2	Пол	0,059	0,055	16,228***	0,017
	Возраст				-0,242***
3	Пол	0,071	0,066	13,334***	0,02
	Возраст				-0,246***
	Автономная мотивация				-0,113**
4	Пол	0,095	0,088	13,578***	0,023
	Возраст				-0,218***
	Автономная мотивация				-0,072
	Контролируемая мотивация				0,16***

Примечание: * p <0,05; ** p <0,005; *** p <0,001.

Полученные данные свидетельствуют о значимом вкладе Возраста в прогнозирование Прокрастинации, кроме того, оба суммарных показателя профессиональной мотивации могут выступать предикторами Прокрастинации, причем Автономная мотивация снижает уровень Прокрастинации, а Контролируемая – повышает.

Можно заключить, что особенности профессиональной мотивации могут стать предикторами прокрастинации: Внутренняя и Идентифицированная мотивация снижают вероятность ее проявления, в то время как Интегрированная, Интроецированная, Экстернальная и Амотивация – повышают. При рассмотрении всех мотивационных факторов наибольший положительный вклад принадлежит Интегрированной мотивации и Амотивации, а из обобщенных показателей – Контролируемой.

Сравнение группы прокрастинаторов с группой лиц, которым откладывание дел на более поздний срок не свойственно, проведено при помощи t-критерия Стьюдента.

Таблица 4 – Сравнение прокрастинаторов и не прокрастинаторов по уровню выраженности различных типов мотивации (N=515)

Показатели	Группа лиц с низкими показателями прокрастинации (N=262)		Группа лиц с высокими показателями прокрастинации (N=253)		t-критерий Стьюдента
	Ср. ар.	Ст. откл.	Ср. ар.	Ст. откл.	
Внутренняя мотивация	3,85	1,03	3,57	1,06	3,16**
Интегрированная мотивация	3,58	1,14	3,44	1,03	1,53
Идентифицированная мотивация	3,60	1,13	3,41	1,03	1,98*
Интроецированная мотивация	2,96	1,09	3,20	1,14	-2,54**
Экстернальная мотивация	2,62	1,09	2,77	1,03	-1,62
Амотивация	2,08	0,99	2,40	1,02	-3,77***
Автономная мотивация	3,68	1,00	3,48	0,93	2,45*
Контролируемая мотивация	2,55	0,82	2,79	0,87	-3,29***

Примечание: * p <0,05; ** p <0,005; *** p <0,001.

Прокрастинаторы отличаются более выраженной Интроецированной мотивацией ($t=-2,54$, $p<0,005$), Амотивацией ($t=-3,77$, $p<0,001$) и в целом - Контролируемой мотивацией ($t=-3,29$, $p<0,001$), в то время как лица, не склонные откладывать дела на более поздний срок, имеют более высокие показатели по уровню выраженности Внутренней мотивации ($t=3,16$, $p<0,005$), Интроецированной мотивации ($t=1,98$, $p<0,05$) и Автономной ($t=2,45$, $p<0,05$).

Обсуждение полученных результатов

Внутренняя и Идентифицированная мотивация характерны в большей степени не прокрастинаторам, а также способствуют своевременному выполнению трудовых задач: импульс задают интерес к процессу деятельности и стремление к внутренне значимым, хоть и внешним по проявлению (например, успешная карьера) целям, что подтверждается рядом зарубежных исследований [Senecal et al., 1997; Brownlow, Reasinger, 2000].

Интроецированная и Экстернальная мотивация, напротив, повышают вероятность откладывания дел. Возможно, это связано со стремлением избежать наказаний (как внешних, так и внутренних) за недостаточное качество или несвоевременность выполнения. Подобное объяснение подтверждается тем, что у прокрастинаторов обнаружена выраженная мотивация избегания неудач [Василенко, Малышева, 2014].

Полученные данные свидетельствуют о выраженности Амотивации у прокрастинаторов и о ее прогностической роли: отсутствие сознательной вовлеченности в трудовой процесс, понимания связи между предпринятыми действиями и полученными результатами способствуют прокрастинации. О прямой связи прокрастинации с мотивационной недостаточностью также сообщается в работе Неяскиной Ю.Ю. с коллегами [Неяскина, Сибирцева, 2016], что косвенно подтверждает взаимосвязь амотивации и прокрастинации.

Интегрированная мотивация, согласно теории самодетерминации, в рамках мотивационного континуума находится ближе всего к внутренней мотивации - логичным было ожидать от нее отрицательного вклада. Однако, являясь значимым предиктором, Интегрированная мотивация демонстрирует отрицательный вклад. Вероятно, когда трудовая деятельность рассматривается как призвание и наиболее значимая жизненная ценность, прокрастинация может проявляться в других сферах жизни, нанося им ущерб (например, в сфере здоровья).

Если говорить о роли суммарных показателей, то стоит отметить, что Автономная мотивация снижает уровень прокрастинации, но, если в профессиональной ситуации начинает преобладать контролирующая среда, именно она станет ведущим прогностическим фактором: лишение возможности действовать самостоятельно и снижение осознанности побудителей профессиональной деятельности провоцируют откладывание.

Заключение

В ходе проведения настоящего исследования нами получены следующие результаты:

Прокрастинация положительно связана с Автономной мотивацией и отрицательно с Контролируемой. При этом, Внутренняя и Идентифицированная мотивация снижают вероятность откладывания дела на более поздний срок, а Интроецированная, Экстернальная и Амотивация – повышают.

При выявлении основных предикторов прокрастинации, наибольший вклад продемонстрировали Интегрированная мотивация и Амотивация.

Сравнение группы лиц с высоким уровнем прокрастинации и группы лиц с низким уровнем прокрастинации, оказалось, что им характерны различные типы мотивации. Прокрастинаторы демонстрируют более выраженную Контролируемую мотивацию, а именно Интроецированную и Амотивацию. У не прокрастинаторов преобладает Автономная, а именно Внутренняя и Интроецированная.

Анализируя полученные результаты, можно заключить, что профессиональная мотивация делает значимый вклад в уровень прокрастинации, а лицам, склонным откладывать дела на более поздний срок в большей мере характерна внешняя контролируемая мотивация.

Подводя итог, стоит заметить: когда человек получает удовольствие от процесса обучения или труда, им движет искреннее любопытство и интерес, стремление к саморазвитию, ощущению собственной компетентности, чувству гордости за себя и свои достижения, прокрастинация ему не характерна.

Если же сотрудник не чувствует своего вклада в результаты труда, когда у него нет возможности действовать самостоятельно в рамках своих должностных обязанностей, либо он не осознает глубинных причин, по которым продолжает выполнять свои должностные обязанности, объясняя выполнение рабочих дел попыткой избежать проблем с руководством, как правило, уровень прокрастинации будет достаточно высоким.

Прокрастинация сотрудников на рабочем месте может объясняться не только личностными особенностями последних [Uzun Özer, 2010]. Возможно, руководителям подразделений стоит пересмотреть существующую систему мотивации и, снизив постоянный контроль и угрозу негативных санкций, уделить внимание сплочению коллектива и формированию компетентности подчиненных.

Библиография

1. Василенко В.Е., Малышева О.И. Личностные особенности взрослых с разным уровнем и типом прокрастинации // Ананьевские чтения 2014. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: Материалы научной конференции. СПб.: Скифия-принт, 2014. С. 307-309
2. Виндекер О.С., Останина М.В. Формальный и содержательный анализ шкалы общей прокрастинации С.Н. Lay (на примере студенческой выборки) // Актуальные проблемы психологического знания. 2014. № 1. С. 116-126.
3. Гордеева Т.О. Мотивация учебной деятельности школьников и студентов: структура, механизмы, условия развития: дис. д-ра психол. наук. М., 2013. 444 с.
4. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории // Психологические исследования. 2010. № 4 (12). С. 8-29.
5. Захаров А.Н. Проблемы мотивации и производительности труда работников сельского хозяйства // Вестник НГИЭИ. 2013. №7 (26). С. 51-62.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
7. Ковылин В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2013. №2. С. 22-41.
8. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2016. №2. С. 3-182.
9. Неяскина Ю.Ю., Сибирцева Е.И. Личностные и профессиональные ресурсы лиц с различным уровнем прокрастинации // Ученые записки ЗабГУ. Серия: Педагогические науки. 2016. №5. С. 67-83.
10. Осин Е.Н. и др. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 21-49.
11. Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Гордеева Т.О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // Организационная психология. 2013. №1. С. 8-29.
12. Солощенко Е.А., Саклаков В.М. Эффективная система мотивации: желаемый результат и возможные ошибки // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. №1 (13). С. 90-95.

13. Brownlow S., Reasinger R.D. Putting off until tomorrow what is better done today: Academic procrastination as a function of motivation toward college work // *Journal of Social Behavior and Personality*. 2000. №15. P. 15-34.
14. Cadena X. et al. Fighting Procrastination in the Workplace: An Experiment (No. w16944). Colombia: National Bureau of Economic Research, 2011. <https://doi.org/10.3386/w16944>
15. D'Abate C.P., Eddy E.R. Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct // *Human Resource Development Quarterly*. 2007. 18. P. 61-383. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1209>
16. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health // *Canadian Psychology*. 2008. Vol. 49. P. 182-185.
17. Kuranchie-Mensah E.B., Amponsah-Tawiah K. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana // *Journal of Industrial Engineering and Management*. 2016. 9(2). P. 255.
18. Kuvaas B. et al. Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort // *Motivation and Emotion*. 2016. 40(5). P. 667-680. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-016-9574-6>
19. Meyer R.D., Dalal R.S., Bonaccio S. A meta-analytic investigation into the moderating effects of situational strength on the conscientiousness–performance relationship // *Journal of Organizational Behavior*. 2009. 30. P. 1077-1102.
20. Senecal C., Lavoie K., Koestner R. Trait and situational factors in procrastination: An interactional model // *J. of Soc. Behav. And Personality*. 1997. V. 12. № 4. P. 605-617.
21. Steel P. The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure // *Psychological Bulletin*. 2007. V. 133. №1. P. 65-94.
22. Uzun Özer B. A Path analytic study of procrastination: Testing cognitive, affective, and behavioural components. Ankara: Middle East Technical University, 2010. 230 p.

Professional motivation as a predictor to the level of procrastination

Natal'ya A. Rudnova

Assistant,
Department of general and clinical psychology,
Perm State National Research University,
614990, 15, Bukireva st., Perm, Russian federation;
e-mail: chernysheva-n.a@yandex.ru

Abstract

The purpose of this study is to identify the contribution of professional motivation to the level of procrastination. The hypothesis about the predominance of autonomous motivation among those who tend to postpone the case until a later date is tested. The sample consisted of 515 people aged 17 to 62 years ($M = 28.11$; $SD = 10.47$), 40% of them were men. For the diagnosis of professional motivation, the Professional Motivation Questionnaire was used (Osin et al., 2017) and K. Lei's Scale of General Procrastination in the adaptation of O. Windecker and others. The results of the work confirm the importance of professional motivation for predicting the procrastination level of employees: Integrated motivation and Amotivation showed the greatest contribution in identifying the main predictors of procrastination. Comparing the group of people with a high level of procrastination and the group of people with a low level of procrastination, it turned out that procrastinators demonstrate a more pronounced Controlled motivation, namely Introjected and Amotivation. Non-procrastinators are dominated by Autonomous types, Internal and Introjected. It is concluded that the pleasure of the labor process, sincere curiosity and interest, the desire for self-development, a sense of self-competence, a sense of pride for themselves and their achievements prevent the postponement of affairs to a later date. The threat of punishment, excessive control by the head or the lack of the ability to act independently increase the likelihood of procrastination.

For citation

Rudnova N.A. (2018) Professional'naya motivatsiya i ee vklad v uroven' prokrastinatsii [Professional motivation as a predictor to the level of procrastination]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 7 (5A), pp. 201-211.

Keywords

Professional motivation, procrastination, self-determination theory, autonomous and controlled motivation, psychology.

References

1. Brownlow S., Reasinger R.D. (2000) Putting off until tomorrow what is better done today: Academic procrastination as a function of motivation toward college work. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, pp. 15-34.
2. Cadena X. et al. (2011) *Fighting Procrastination in the Workplace: An Experiment (No. w16944)*. Colombia: National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w16944>
3. D'Abate C.P., Eddy E.R. (2007) Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18, pp. 61-383. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1209>
4. Deci E.L., Ryan R.M. (2008) Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49, pp. 182-185.
5. Gordeeva T.O. (2013) *Motivatsiya uchebnoi deyatel'nosti shkol'nikov i studentov: struktura, mekhanizmy, usloviya razvitiya. Doct. Dis.* [Motivation of educational activity of schoolchildren and students: structure, mechanisms, conditions of development. Doct. Dis.]. Moscow.
6. Gordeeva T.O. (2010) Teoriya samodeterminatsii: nastoyashchee i budushchee. Chast' 1: Problemy razvitiya teorii [Self-determination theory: present and future. Part 1: Problems of the theory development]. *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological studies], 4 (12), pp. 8-29.
7. Il'in E.P. (2000) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. St. Petersburg: Piter Publ.
8. Kovylin V.S. (2013) Teoreticheskie osnovy izucheniya fenomena prokrastinatsii [Theoretical foundations of the study of the phenomenon of procrastination]. *Lichnost' v menyayushchemsya mire: zdorov'e, adaptatsiya, razvitie* [Personality in a changing world: health, adaptation, development], 2, pp. 22-41.
9. Kuranchie-Mensah E.B., Amponsah-Tawiah K. (2016) Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), pp. 255.
10. Kuvaas B. et al. (2016) Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), pp. 667-680. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-016-9574-6>
11. Leont'ev D.A. (2016) Ponyatie motiva u A.N. Leont'eva i problema kachestva motivatsii [The concept of motive by A.N. Leontyev and the problem of quality of motivation]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya* [Moscow University Bulletin. Series 14. Psychology], 2, pp. 3-182.
12. Meyer R.D., Dalal R.S., Bonaccio S. (2009) A meta-analytic investigation into the moderating effects of situational strength on the conscientiousness–performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp. 1077-1102.
13. Neyaskina Yu.Yu., Sibirtseva E.I. (2016) Lichnostnye i professional'nye resursy lits s razlichnym urovnem prokrastinatsii [Personal and professional resources of persons with different levels of procrastination] *Uchenye zapiski ZabGU. Seriya: Pedagogicheskie nauki* [Proc. of ZabSU in Pedagogy], 5, pp. 67-83.
14. Osin E.N. et al. (2017) Professional'naya motivatsiya sotrudnikov rossiiskikh predpriyatii: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspeshnost'yu deyatel'nosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: diagnostics and links with well-being and success of activity]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 7, 4, pp. 21-49.
15. Osin E.N., Ivanova T.Yu., Gordeeva T.O. (2013) Avtonomnaya i kontroliruemaya professional'naya motivatsiya kak prediktory sub"ektivnogo blagopoluchiya u sotrudnikov rossiiskikh organizatsii [Autonomous and controlled professional motivation as predictors of subjective well-being among employees of Russian organizations]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 1, pp. 8-29.
16. Senecal C., Lavoie K., Koestner R. (1997) Trait and situational factors in procrastination: An interactional model. *J. of Soc. Behav. And Personality*, 12, 4, pp. 605-617.
17. Soloshchenko E.A., Saklakov V.M. (2011) Effektivnaya sistema motivatsii: zhelaemyi rezul'tat i vozmozhnye oshibki [Effective system of motivation: the desired result and possible mistakes]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* [Tomsk State University Bulletin. Economy], 1 (13), pp. 90-95.

-
18. Steel P. (2007) The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133, 1, pp. 65-94.
 19. Uzun Özer B. (2010) *A Path analytic study of procrastination: Testing cognitive, affective, and behavioural components*. Ankara: Middle East Technical University.
 20. Vasilenko V.E., Malysheva O.I. (2014) Lichnostnye osobennosti vzroslykh s raznym urovnem i tipom prokrastinatsii [Personal characteristics of adults with different levels and types of procrastination]. In: *Anan'evskie chteniya 2014. Psikhologicheskoe obespechenie professional'noi deyatel'nosti: Materialy nauchnoi konferentsii* [Ananyevskie readings 2014. Psychological support of professional activity: Materials of a scientific conference]. St. Petersburg: Skifiya-print Publ.
 21. Windecker O.S., Ostanina M.V. (2014) Formal'nyi i sodержatel'nyi analiz shkaly obshchei prokrastinatsii S.N. Lau (na primere studencheskoi vyborki) [Formal and informative analysis of the scale of total procrastination S.N. Lay (on the example of a student sample)]. *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya* [Actual problems of psychological knowledge], 1, pp. 116-126.
 22. Zakharov A.N. (2013) Problemy motivatsii i proizvoditel'nosti truda rabotnikov sel'skogo khozyaistva [Problems of motivation and labor productivity of agricultural workers]. *Vestnik NGIEI* [NSIEI Herald], 7 (26), pp. 51-62.