

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра психології**

**ГУМОР ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОДОЛАННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ В
СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)

Виконала:

студентка 2 курсу, 603 групи

Ткачук Олександра Олександрівна

Керівник:

кандидит психологічних наук,

доцент Поліщук **О.М.**

*До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № _____ від _____ 2023 р.
Зав.кафедрою _____ доц. Андрєєва Я.Ф.*

Анотація. Дослідження психологічних аспектів гумору та прокрастинації у робочому середовищі відображає важливі психічні риси та можливості впливу на емоційний стан працівників. Гумор як форма самовираження стимулює особистісний розвиток, сприяє адаптації до життєвих ситуацій та розв'язанню проблем.

Роль гумору на робочому місці здійснює важливий вплив на психологічний комфорт працівників, що виявляється у покращенні настрою, емоційного тону та продуктивності. Водночас, прокрастинація, що виникає за недостатнього контролю над часом та завданнями, має серйозний вплив на ефективність та робочий процес, спричиняючи стрес та обмежуючи продуктивність працівників. Гумор впливає на прокрастинацію через зниження стресу та полегшення емоційного тиску, сприяючи розвитку стратегій управління часом та підвищенню продуктивності. Висвітлення взаємозв'язку між стилем гумору та прокрастинацією підтверджує значення гумору як захисного механізму в складних життєвих ситуаціях.

Проведене дослідження розкриває важливість гумору як інструмента для подолання прокрастинації та покращення продуктивності у робочому середовищі, відкриваючи перспективи для подальших досліджень та розвитку стратегій управління часом.

Ключові слова: гумор, прокрастинація, стилі гумору, робоче середовище, продуктивність, управління часом.

Abstract. The study of psychological aspects of humor and procrastination in the work environment shows the importance of mental traits and the possibility of influencing the emotional state of employees. Humor as a form of self-belief stimulates personal development, facilitating adaptation to life situations and solving problems.

The role of humor in the workplace is an important influence on the psychological comfort of employees, which is manifested in the improvement of mood, emotional tone and productivity. At the same time, procrastination, which causes insufficient control over time and tasks, has a serious impact on efficiency and

workflow, causing stress and limiting employee productivity. Humor has the effect of reducing procrastination due to stress and relieving emotional pressure, contributing to the development of time management strategies and increased productivity. Highlighting the relationship between the style of humor and procrastination confirms the importance of humor as a protective mechanism in difficult life situations.

The conducted study reveals the importance of humor as a tool to overcome procrastination and increase productivity in the work environment, opening perspectives for further research and development of time management strategies.

Key words: humor, procrastination, humor styles, work environment, productivity, time management.

ЗМІСТ

Вступ	5
Розділ I: Гумор як психологічний механізм та його роль в подоланні прокрастинації	8
1.1 Психологічні аспекти гумору.....	8
1.2 Роль гумору на робочому місці та його вплив на емоційний стан працівників.....	14
1.3 Сутність поняття «прокрастинації» та її характеристики	19
1.4 Вплив, наслідки та шляхи подолання прокрастинації в організації.....	25
Розділ II: Емпіричне дослідження впливу гумору на подолання прокрастинації в організації	32
2.1 Методологія дослідження та характеристика вибірки.....	32
2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих даних особливостей гумору як психологічного механізму в подоланні прокрастинації.....	35
Висновки	61
Список використаних джерел.....	63
Додатки.....	74

ВСТУП

Актуальність теми дослідження: дослідження психологічних аспектів управління та прокрастинації давно стали об'єктом наукових досліджень через важливість ефективного управління та оптимізації робочого процесу для успішної діяльності в організаційному середовищі. Прокрастинація, яка полягає у відкладанні важливих завдань, є поширеною проблемою в управлінні, і вивчення механізмів подолання цього явища є важливим для підвищення продуктивності управлінської діяльності.

Сучасні ризики прокрастинації в організаціях відображають постійний тиск, стрес і завдання, які вимагають концентрації уваги, що часто призводить до відкладання вирішення завдань на потім. Гумор як емоційний ресурс може служити засобом зняття стресу, створенням психологічного комфорту та підвищення продуктивності, як психологічний механізм гумор може відігравати значну роль у подоланні прокрастинації та покращенні ефективності управлінської діяльності.

Однак існуючі дослідження в цьому напрямку є обмеженими і потребують подальшого наукового аналізу, тому ця магістерська робота є актуальною, оскільки спрямована на вивчення впливу гумору на подолання прокрастинації в організаціях, що може мати значний практичний вплив на управлінський процес та сприяти покращенню організаційних результатів.

Використання гумору як стратегії копінгу може допомогти знизити рівень стресу та змінити підхід до завдань, що в свою чергу зменшить ймовірність прокрастинації. Використання гумору у робочому середовищі може сприяти підвищенню креативності, сприйняттю інформації та зменшенню відчуття прокрастинації.

Роботи зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як В.М. Теслюк, В.В. Теслюк, А.В. Чеберяко, Т.А. Колтунович, О.М. Поліщук, М.С. Дворник, З.

Онiпко, М. Pledger, L. Martin, D. Feldman, M. Jalalkamali, M. Iranmanesh, D. NikbinI, D. Hyun, E. Gozukara, J.M. Gibson, A.M. de Souza, B. Felix, A.M. de Andrade, A.D. Cerqueira, C. Rosenberg, A. Walker, M. Leiter, J. Graffam, Yen Kim, W.V. Eerde, J.B. Burka, J.R. Ferrari, J.L. Johnson, W.G. McCowin's, N. Milgram, R. Tenne, P. Steel, M. Kazemi, M. Fayyazi, M. Kaveh та iн. дослiджують роль гумору та прокрастинацiї в органiзацiях, надаючи можливiсть розширити розумiння механiзмiв впливу психологiчних чинникiв на прокрастинацiю та шляхи її подолання для досягнення успiшних результатiв в сучасних умовах управлiння.

Загалом, ця тема дослiдження не тiльки вiдкриває новi горизонти в розумiннi взаємозв'язку мiж гумором та прокрастинацiєю, але й має практичну цiннiсть для органiзацiй, якi прагнуть створити здорове та продуктивне робоче середовище.

Об'єкт дослiдження: гумор та прокрастинацiя в органiзацiї.

Предмет дослiдження: особливостi впливу гумору на прокрастинацiю у колективi.

Мета дослiдження: вивчити вплив рiзних стилiв гумору на подолання прокрастинацiї в органiзацiї.

Завдання дослiдження:

1. Проаналiзувати сучаснi науковi психологiчнi пiдходи до вивчення питань гумору, прокрастинацiї та їх взаємозв'язку в органiзацiї.
2. Розкрити особливостi прояву гумору та прокрастинацiї в органiзацiї.
3. Вивчити використання гумору для подолання прокрастинацiї в органiзацiї.
4. Виявити особливостi впливу гумору на прокрастинацiю у колективi.

Гiпотеза: рiзнi стилi гумору впливають на прокрастинацiю працiвникiв в органiзацiї.

Вибiрка дослiдження: учасниками нашої наукової роботи стали 74 працiвники 2-ох органiзацiй, 53 жiнки та 21 чоловiк, вiк дослiджуваних 19 - 56 рокiв.

Методи дослiдження:

1) теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення науково-теоретичних та емпіричних даних);

2) емпіричні (анкетування, Опитувальник стилів гумору Р. Мартіна, Шкала прокрастинації Б. Такмана (в адаптації Т. Крюкової), Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс (коротка форма), Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник, методика «Оцінка стилю керівництва»).

Структура роботи. магістерська робота складається зі вступу, II-х розділів, висновків, списку використаних джерел який має 76 джерел, 6 таблиць, 3 додатки та проілюстрована 6 рисунками. Повний обсяг наукової роботи становить 75 сторінок друкованого шрифту.

Розділ I: ГУМОР ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ТА ЙОГО РОЛЬ В ПОДОЛАННІ ПРОКРАСТИНАЦІЇ

1.1 Психологічні аспекти гумору

Ми всі знайомі з гумором: жарт, кумедна особиста історія, дотепне зауваження чи ненавмисна обмовка можуть змусити нас посміхнутися чи розсміятися. Це звична, приємна частина нашого повсякденного життя. Хоча гумор включає легковажний, несерйозний підхід до ідей і подій, він виконує різні важливі соціальні, емоційні та пізнавальні функції. Це робить його привабливим предметом для наукових досліджень, незважаючи на його грайливий характер [59].

Дослідження гумору викликає інтригуючі запитання в психології. Які когнітивні процеси задіяні в розумінні та знаходженні речей смішними? Як гумор впливає на мозок і на наші фізичні реакції? Яку роль відіграє сміх у нашій насолоді гумором? Як гумор впливає на наші соціальні взаємодії? Як розвивається почуття гумору у дітей і яку користь воно приносить для психічного та фізичного благополуччя? [41]

Гумор охоплює різні сфери психології. Когнітивні психологи зосереджуються на психічних процесах, пов'язаних зі сприйняттям, розумінням, оцінкою та створенням гумору. Соціальні психологи досліджують міжособистісні функції гумору у взаємодії та груповій динаміці. Психологи, що займаються розвитком, вивчають, як гумор еволюціонує від дитинства у доросле життя. Дослідники особистості досліджують індивідуальні відмінності в почутті гумору та його зв'язки з іншими рисами. Біологічна психологія вивчає фізіологічні аспекти сміху та відділи мозку, залучені до розуміння гумору. Галузі прикладної психології, такі як клінічна, медична, педагогічна та виробничо-організаційна психологія, цікавляться роллю гумору в психічному та фізичному здоров'ї, терапії, освіті та на робочому місці. Отже, повне

розуміння гумору вимагає інтеграції висновків у цих різноманітних областях психології [48].

Незважаючи на значення гумору в різних аспектах людського життя та його актуальність для всіх галузей психології, загальна психологія здебільшого залишила без уваги цю тему. Дослідження гумору практично відсутні або висвітлюються мінімально в текстах студентів із психології та наукових публікаціях. Тим не менш, дослідження гумору з часом постійно накопичувалися, що призвело до значного обсягу знань.

Згідно з З. Фрейдом та кількома іншими теоретиками психології, гумор являє собою адаптивний захисний механізм високого рівня, який має вирішальне значення для збереження здорового світогляду в складні часи. Його розглядають як потужний інструмент для подолання життєвих та повсякденних труднощів і травм [27].

Зокрема, використання гумору як захисту передбачає подумки переосмислити ситуацію, знайшовши гумористичний кут, що зменшує сприйняту загрозу та допомагає впоратися з нею. Гумор замінює почуття занепокоєння чи страху, дозволяючи підвищити гнучкість вирішення проблем і вивільнити негативні емоції через сміх.

Гумор також виступає як контрфобічна реакція на травму, замість того, щоб піддаватися труднощам, він гумористично звертається до тривоги та усуває її, зберігаючи відчуття контролю, оптимізму та особистої цілісності. Такий підхід допомагає людям, як дітям, так і дорослим, не тільки вижити, але й досягти успіху в складні моменти.

Коли сміх є спільним досвідом, він сприяє співпереживанню, створюючи тепло, зв'язок і дружлюбність між людьми. Крім того, для тих, хто має справу з психічними захворюваннями, такими як депресія або тривога, було виявлено, що сміх позитивно впливає на такі нейромедіатори, як серотонін і дофамін, покращуючи настрій навіть при простому сміху.

Гумор є невід'ємним аспектом людської взаємодії, поширеним у соціальних мережах, розвагах та обміні інформацією в інтернеті. Незважаючи

на його важливість, зрозуміти, що саме робить щось смішним, є складним завданням. Зазвичай люди асоціюють гумор із несподіваними подіями, але цієї відповіді виявилось недостатньо, щоб пояснити всю повноту гумору [27].

Дослідження Warren C. та McGraw A.P. заглибилося в тонкощі гумору, зосередившись на концепції «доброякісних порушень». Вони підкреслили, що хоча несподівані події сприяють гумору, не всі сюрпризи за своєю суттю смішні. Суть полягає в доброякісних порушеннях - ситуаціях, які порушують очікування щодо того, як все має бути, але зрештою нешкідливі [47].

Їхнє дослідження продемонструвало, що сценарії, пов'язані з нешкідливими порушеннями, зазвичай викликають гумор. Навіть коли учасники були заздалегідь попереджені про результат, сам по собі елемент несподіванки не став причиною гумору. Однак, коли сценарій передбачав травму, гумор зменшився, показуючи, що порушення має бути абсолютно безпечним, щоб воно сприймалося як смішне.

У іншому експерименті учасники відреагували сміхом, коли співрозмовник несподівано кинув цукерку, але ситуація стала смішною, коли союзник вперше попередив про дію, встановивши, що вона не є загрозовою, незважаючи на її несподіваність.

Загалом, цей напрямок дослідження підкреслює думку про те, що гумор часто включає несподівані елементи, які кидають виклик уявленням людей про світ, але в безпечний і доброзичливий спосіб. Це проливає світло на те, чому певні ситуації сприймаються як смішні, а інші, хоч і мають деякі риси гумору, не мають гумористичного аспекту.

Наукові дослідження широко підкреслюють позитивні фізичні ефекти гумору. Сміх знижує рівень гормону стресу в крові, суттєво зміцнює нашу імунну систему та відіграє роль у регуляції кров'яного тиску та частоти серцевих скорочень. Крім того, він покращує пам'ять, концентрацію та увагу.. Гумор і сміх також володіють болезаспокійливими властивостями, викликаючи вивільнення ендорфінів, які полегшують фізичний дискомфорт, біль і напругу

м'язів. Дослідження також демонструють значний вплив гумору на зменшення післяопераційного та хронічного болю [61].

Термін «гумор» походить від латинського слова «humorem», що стосується рідин, які все ще зберігаються у фізіологічних контекстах щодо рідин організму, таких як водяниста та склоподібна рідини в оці. Гіппократ, давньогрецький лікар, пов'язував хороше здоров'я з балансом чотирьох рідин організму: крові, мокротиння, чорної та жовтої жовчі. Гален, інший грецький лікар у Римі, пов'язав ці рідини з певними психологічними якостями, припускаючи, що надлишок будь-якої рідини призводить до відмінних темпераментів або характерів [27].

У англійській мові слово «гумор», запозичене з французького «humeur», отримало подальший розвиток. У 16 сторіччі його зміст змінився від неврівноваженого темпераменту до відхилень від соціальних норм, описуючи ексцентричну чи особливу поведінку. Оскільки ці люди часто були об'єктами глузувань, гумор поступово став пов'язуватися зі сміхом і веселощами, увійшовши в сферу комедії.

Згодом дивну або незвичайну людину стали називати «гумористом», тоді як «людина гумору» із задоволенням наслідувала риси гумориста. Далі гумор став розглядатися як талант, що включає в себе здатність викликати сміх в інших. Лише в середині-кінці 19 сторіччя термін «гуморист» набув свого сучасного значення як хтось, хто створює розваги для інших, а вчені вважають Марка Твена одним із найперших гумористів у цьому сучасному розумінні [27].

Гумор служить механізмом подолання, що дозволяє нам переформатувати складні та тривожні ситуації в обнадійливі і оптимістичні перспективи. Він проявляється в різних формах, від розваги інших до пошуку розваг у життєвих моментах. Однак не всі види гумору мають позитивний ефект.

Серед чотирьох типів гумору афіліативний гумор сприяє сміху та єдності серед людей, особливо під час спільного досвіду, як-от пандемія COVID. Подібним чином, гумор, що розвиває себе, передбачає пошук розваг у складних

ситуаціях, сприяючи покращенню добробуту. І навпаки, самопринизливий гумор, хоч і потенційно створює зв'язки в певних сценаріях, може негативно вплинути на психічне здоров'я, якщо його надмірно використовувати чи інтерналізувати [26, 57].

Агресивний гумор, що включає сарказм і маніпуляції, широко вважається шкідливим як для цілі, так і для благополуччя мовця. Незважаючи на його зображення в ЗМІ, як-от в ситкомі «Друзі», такий гумор пов'язаний із негативними наслідками, тому його слід уникати.

Декілька інструментів спрямовані на використання гумору для покращення самопочуття, наприклад, записування кумедних моментів у щоденник або обмірковування жартівливих рішень стресових ситуацій. Доведено, що залучення гумору, чи то через улюблені комедійні шоу, чи щоденні роздуми про кумедні випадки, зменшує стрес і збільшує задоволення від життя.

Дослідження також показують, що афіліативний гумор може допомогти в загоєнні ран і полегшити симптоми у пацієнтів, які проходять лікування. Однак важливо зазначити, що гумор може підійти не всім, і поміркованість є ключовою, оскільки навіть гумор може по-різному впливати на людей [57].

Гумор був фундаментальним аспектом людського існування протягом усього часу існування людства, можливо, навіть до нашого виду. Хоча психологічні дослідження гумору відносно нещодавні, спроби зрозуміти його почалися з Фрейдом, хоча й без наукових інструментів, доступних сьогодні. Міжнародне товариство вивчення гумору, засноване наприкінці 1980-х років, приклало чимало зусиль у цій галузі, але дослідження гумору все ще борються за визнання [58].

Основна психологія часто ігнорує гумор; основні публікації в цій галузі майже не визнають це, відображаючи уявлення про те, що гумор не є серйозним предметом для вивчення. Незважаючи на очевидну несерйозність у наукових колах, гумор є невід'ємною частиною людського життя, що проявляється від дитинства до останніх моментів життя. Майже неможливо

прожити день, не відчувши жодної форми сміху, який виникає частіше, ніж інші широко досліджувані емоції, такі як жаль, гордість і сором.

Гумор пронизує повсякденне життя, впливаючи на рішення щодо засобів масової інформації, які ми використовуємо, людей, з якими спілкуємося, і навіть продуктів, які ми обираємо. Компанії використовують гумор у рекламі та розвагах, щоб привернути увагу та розважити споживачів. Психологічне розуміння гумору може призвести до його покращення, подібно до того, як прогрес у розумінні мови покращив навчання мови.

Гумор, як правило, корисний, пропонуючи різні переваги, які охоплюють психологічні, фізичні та соціальні аспекти життя. Розуміння походження гумору дозволяє нам використовувати його численні переваги.

Зауважено, що гумор сприяє психологічному та фізичному благополуччю, допомагаючи людям справлятися зі стресом і складними ситуаціями, навіть допомагаючи в процесі горя. З наукової точки зору, щирий сміх пов'язаний з поліпшенням кровообігу, роботи легенів і залученням м'язів, особливо навколо живота. Гумор також отримав визнання за його роль у боротьбі з болем і труднощами, як показано у фільмі «Цілитель Адамс» [40].

У соціальному плані кумедні люди отримують позитивну увагу та захоплення, впливаючи на соціальну динаміку, уподобання щодо знайомств і дружбу. Гумор широко вважається бажаною рисою, що проявляється в особистих і онлайн-профілях знайомств, які використовують аббревіатуру GSON (хороше почуття гумору). Крім того, гумор посилює творчі здібності та полегшує почуття в незручних соціальних обставинах [32].

Крім того, дослідження показують, що гумор можна використовувати як інструмент для критики. Такі випадки, як вірусне відео «United Breaks Guitars», вплинули на ціни акцій, підкресливши потенціал гумору як засобу споживчої критики [40].

Однак, незважаючи на те, що успішний гумор приносить численні переваги, розуміння того, чому гумор не вдається, є не менш важливим. Невдалі спроби гумору можуть призвести до несприятливих наслідків, від

напружених стосунків до значних маркетингових помилок, як-от реклама Super Bowl Groupon.

Підсумовуючи, можна сказати, що розуміння механізмів гумору є ключовим, оскільки він позитивно впливає на різні аспекти життя. Ретельне дослідження гумору може дати людям змогу ефективно використовувати гумор, допомагаючи впоратися зі стресом і загалом покращити якість життя.

1.2 Роль гумору на робочому місці та його вплив на емоційний стан працівників

«Хочеш почути мій улюблений жарт про прокрастинацію? Я розкажу тобі його завтра!» [56]. Steel P. накопичив незліченну кількість таких рядків, досліджуючи природу прокрастинації, він на власному досвіді пробував використовувати гумор як спосіб взаємодії з прокрастинацією та відкладанням негативних аспектів на «завтра», адже і сам був жахливим прокрастинатором.

Професор Род Мартін досліджував широкий спектр тем гумору та сміху протягом трьох десятиліть аж до свого виходу на пенсію у 2016 році. Його давня відданість психологічно орієнтованим дослідженням гумору помітно сприяла прогресу в розумінні різноманітних психологічних аспектів гумору та сміху. Наприклад, окрім створення ключової книги 2007 року, яка охоплює теоретичні підходи та дослідження психології гумору, основний внесок доктора Рода Мартіна включає розробку інструментів порівняльного оцінювання, таких як Опитувальник стилів гумору [67].

Дослідження професора Мартіна суттєво зверталися до постійних запитів у сфері гумору та сміху, включаючи з'ясування зв'язків між гумором і фізичним здоров'ям, психологічним благополуччям і психопатологією. Крім того, його дослідження переплітають дослідження гумору з ширшою структурою позитивної психології. Мартін і його команда дослідили зв'язки між рисами особистості, індивідуальними відмінностями та стилями гумору, особливо зосередившись на чотирьох визначених стилях гумору. Їхня робота

заглибилася в аспекти розвитку гумору та міжкультурні варіації у прояві гумору [56, 67].

Внесок професора Рода Мартіна поширюється на вивчення стилів гумору через призму поведінкової генетики, досліджуючи відмінності у вихованні та особистісні риси між професійними коміками та «звичайними» людьми. Крім того, його дослідження пролило світло на роль гумору та сміху в соціальних взаємодіях, близьких стосунках та їхній потенціал як методів втручання.

З віком ми все менше і менше сміємося. Згідно з дослідженням Gallup [58] до 23 років рівень сміху на день різко зменшується. У середньому 4-річна дитина сміється до 300 разів на день. Середньостатистичний 40-річний чоловік сміється лише тричі на день. Напад сміху має деякі важливі короткострокові та довгострокові наслідки. Журнал управлінської психології провів мета-аналіз позитивного гумору на робочому місці [49].

- Легкий настрій;
- Зниження стресу;
- Швидше встановлення міжособистісних стосунків;
- Більше почуття причетності до роботи;
- Краще сприймається продуктивність лідера;
- Загальна згуртованість на робочому місці;
- Поліпшення психічного здоров'я;
- Більш тісні стосунки;
- Легкість у вирішенні розбіжностей.

Керівники також можуть скористатися цими перевагами гумору на роботі. Дослідження Роберта Халфа показує, що майже 80% фінансових директорів стверджують, що почуття гумору відіграє важливу роль у тому, як працівники вписуються в культуру компанії [29].

У той час як сфера бізнесу часто здається важкою та серйозною, гумор має потенціал наповнити організаційні налаштування легковажністю, роблячи робоче середовище більш приємним. У рамках робочих груп, керованих нормами людської взаємодії, визнання багатогранної ролі гумору в організаціях

може значно допомогти в управлінні персоналом. Належне використання організаційного гумору може принести суттєві переваги організаціям, надаючи керівництву цінні інструменти для мотивації персоналу, сприяти ефективній комунікації та пом'якшити розбіжності.

Гумор, складна конструкція, що включає різноманітні грані та стилі, перевершує своє неформальне сприйняття як просто засіб безтурботного спілкування. Він втілює в собі науковий аспект, який, якщо його зрозуміти, стає потужним інструментом для менеджерів і лідерів в організаційному контексті. Окрім звичного зв'язку з жартами та налагодженням товариських стосунків, гумор функціонує як комплексний інструментарій, оснащений набором спеціальних інструментів.

Спроби вжити гумору в будь-якій ситуації, особливо коли ви погано знаєте людей, можуть бути ризикованими. А робоче оточення часто наповнене взаєминами, які роблять певні види гумору більш ризикованими, ніж інші.

Але правильно використаний гумор може мати велике значення на робочому місці [35]. Сучасні дослідження показують, що жартівливе лідерство позитивно пов'язане з результатами підлеглих, такими як ефективність роботи, задоволення та організаційна відданість. Правильне використання гумору в організаційному середовищі може ефективно підвищити комунікацію в групі, зняти стрес і покращити стосунки між керівником і співробітниками, таким чином сприяючи загальній ефективності роботи. Замість того, щоб просто жартувати та сміятися, гумор служить для менеджерів цінним інструментом для ефективного спілкування та мотивації своїх підлеглих.

Romero E. та K. Cruthirds K. припускають, що успішне використання гумору в колективі може значно підвищити загальну ефективність шляхом сприяння позитивним емоціям і міцним зв'язкам між членами. Це, у свою чергу, призводить до посилення співпраці, зменшення конфліктів і покращення виконання завдань у команді. Крім того, було виявлено, що гумор зменшує ієрархічні розбіжності між членами організації. Застосування гумору полегшує виявлення спільного між людьми з точки зору інтелекту, потреб і цінностей,

тим самим покращуючи взаємодію та міжособистісні зв'язки на робочому місці [58]. Подібним чином Gozukara E. виявила позитивний зв'язок між стилями гумору, що звільняють, контролюють і знімають стрес, із груповою згуртованістю. Лідери, які використовують позитивний гумор, більш схильні передавати своїм співробітникам позитивні сигнали, сприяючи організаційним інноваціям, згуртованості та продуктивності команди [28].

Гумор також відіграє ключову роль у звуженні соціальної дистанції, особливо в динаміці між лідерами та підлеглими. Позитивні стилі гумору, які використовують менеджери у спілкуванні зі своїми співробітниками, значно сприяють розвитку більш тісних стосунків. Цей ефект виникає через здатність гумору вирівнювати статус між керівниками та працівниками, зменшуючи акцент на ієрархічному статусі. Дослідження показують, що лідерський гумор викликає позитивні емоції у співробітників, які сприймаються як більш орієнтовані на стосунки, і позитивно корелює з пристрасстю співробітників до свого керівника.

Крім того, позитивний вплив гумору поширюється на задоволеність роботою. Sobral F. та Islam G. продемонстрували посередницьку роль задоволеності стажерів у взаємозв'язку між гумором і ставленням стажерів до роботи, вказуючи, що належне використання гумору керівниками може призвести до зниження недбалої поведінки, більшого сприйняття постійної роботи та покращення задоволеності спілкуванням [62].

При оцінці лідерства використання гумору, яке часто називають жартівливим лідерством, асоціюється з позитивними змінними організаційної поведінки. Крім того, спостерігається взаємозв'язок між організаційним гумором, ефективністю лідерства та використанням трансформаційних стилів лідерства.

Вплив стилю гумору лідера на задоволеність роботою пом'якшується якістю відносин між лідером і підлеглим, де позитивні стосунки пом'якшують потенційний негативний вплив як позитивного, так і негативного стилю гумору.

Жартівливе лідерство також позитивно впливає на креативність, заохочуючи співробітників мислити інноваційно. Цей ефект пояснюється здатністю гумору створювати невимушену атмосферу, зменшуючи критику та створюючи безпечне середовище для генерування нових ідей. Гумористичні лідери виступають зразком для наслідування, надихаючи співробітників на креативне мислення.

Атмосфера на робочому місці є критично важливим посередником між практикою людських ресурсів і ефективністю організації. Інноваційна поведінка працівників залежить від когнітивних факторів і значною мірою пов'язана з психологічним капіталом працівників. Гумористичні лідери можуть підвищити психологічний капітал співробітників, впливаючи на їхню самоефективність і сприяючи інноваційній поведінці.

Довіра до лідерів пом'якшує зв'язок між саморозвиваючим гумором і креативністю співробітників, припускаючи, що довіра лідера може посилити позитивний вплив гумору на креативність.

На практиці дослідження свідчать про те, що гумор є важливим елементом в організаційних умовах, він зміцнює зв'язки та згуртованість працівників. Однак сприйняття та вплив стилів гумору відрізняються між окремими людьми, тому керівники повинні розумно вибирати стилі гумору, які відповідають цінностям організації. Більше того, лідери повинні пам'ятати про те, як вони виглядають, і про відповідність стилю гумору в різних ситуаціях. Організаційна модель гумору може скеровувати лідерів і членів команд у використанні відповідних стилів гумору, узгоджених з конкретними результатами організації.

Загалом жартівливе лідерство може суттєво вплинути на продуктивність співробітників і залученість на робочому місці. Завдяки навчанню та свідомим зусиллям лідери можуть покращити психологічний стан працівників, тим самим сприяючи творчості та позитивній робочій атмосфері.

Хоча гумор позитивно впливає на працівників та робочу атмосферу, його надлишок або недоречність можуть практично нанівець звести його позитивний

ефект. Тон гумору на робочому місці задають менеджери та керівники компанії, тому їх частина місії розуміти як далеко можна заходити в жарти з колегами, це зводиться до самоусвідомлення. Керівникам компанії чи її співробітникам може не вистачати розуміння, коли вони використовують негативний гумор та коли варто припинити жартувати. Вони можуть образити інших недоречно пожартувавши, в результаті, це може привести до ізолюючого середовища колег, які не відчувають себе «причетними» до жарту. Сарказм, особливо, в адресу одного або декількох співробітників може мати руйнуючий ефект. З часом почуття власної гідності і приналежності до роботи у людини деградує.

При правильному застосуванні у професійному середовищі гумор може значно підняти моральний дух компанії. Тим не менш, використання гумору на робочому місці вимагає ретельної навігації. Особи на всіх рівнях, від працівників початкової ланки до високопоставлених керівників, повинні розуміти правильне застосування гумору для досягнення позитивних результатів у своєму робочому середовищі.

Спільно співпрацюючи, команди в професійних умовах можуть виховати сильне почуття гумору та встановити конструктивний підхід до гумору на роботі. Важливо те, що ця спроба починається з керівних посад, задаючи тон для використання гумору в організації.

1.3 Сутність поняття «прокрастинації» та її характеристики

Прокрастинація або схильність до відтермінування виконання завдань - це звичка, яка спостерігається у багатьох людей, дослідники вважають, що це одна з властивих людині тенденцій в багатьох випадках і виражається в різноманітних умовах під впливом культури [23].

Прокрастинація, яка часто розглядається як ворог продуктивності, є універсальним людським досвідом, це сила, яка заважає нам виконувати завдання, досягати наших цілей і навіть реалізовувати наш потенціал. Однак зволікання - це не завжди погано.

Концепція прокрастинації не нова. Стародавні філософи, такі як Сократ і Аристотель, ідентифікували і боролися з тим, що Аристотель назвав «акрасією», актом дії проти кращого судження, по суті, ранньою формою того, що ми зараз називаємо прокрастинацією. Стоїки, зосереджуючись на дисципліні та контролі над своїми діями, критикували акрасію і розглядали її як невдачу морального характеру. Протягом століть розмова про відкладання розвивалася, але суть залишається незмінною - боротьба між негайним задоволенням і довгостроковими цілями [49]. Сьогодні, в світі, який стрімко розвивається, вартість прокрастинації здається вищою, ніж будь-коли. Однак нові дослідження показують, що відкладання справ може мати деякі несподівані переваги.

З психологічної точки зору, прокрастинація часто пов'язана зі страхом, перфекціонізмом та невпевненістю у собі. Ми можемо боятися невдачі або успіху, або ми можемо мати такі високі очікування від себе, що боїмося, що не досягнемо їх. Іноді ми сумніваємося у своїх здібностях, а зволікання служить захисним механізмом, захищаючи нас від ризику потенційної невдачі або критики [58].

Серед видів прокрастинації найпоширенішою є академічна прокрастинація, цей тип прокрастинації визначається як переважаюча тенденція відкладати навчальну діяльність і майже завжди пов'язана з тривогою. Очевидним прикладом є відтягування вивчення питань до вечора іспиту, що призводить до поспіху, який негативно впливає на студентів [24].

Прокрастинація також може бути відповіддю на неприязнь до завдань. Ми схильні відкладати завдання, які нам здаються нудні, складні або безглузді. Емоційний стан, пов'язаний з цими завданнями, часто негативний, змушує нас частіше відкладати їх на користь чогось приємнішого, що призводить до прокрастинації.

Незважаючи на негативи, пов'язані з прокрастинацією, зростає визнання того, що вона також може мати переваги. Деякі люди стверджують, що вони краще працюють під тиском, а приплив адреналіну, який надходить від цокання

годинника, підвищує їх творчість і продуктивність - явище, яке іноді називають «активною прокрастинацією».

Прокрастинація також може бути формою вирішення проблем. Коли ми відкладаємо рішення, ми даємо нашій підсвідомості час для обробки та роздумів, що може призвести до кращого прийняття рішень. Це особливо актуально для складних проблем, де рішення не відразу очевидне.

Крім того, прокрастинація може виступати сигналом про те, що нам потрібно переглянути наші пріоритети. Якщо ми постійно відкладаємо завдання, це може означати, що завдання не таке важливе або термінове, як ми спочатку думали, що дозволяє нам перенаправити свою енергію в інші сфери.

Також прокрастинація пов'язана з поганим психічним здоров'ям. Загальне відкладення завдань і доручень має багато негативних наслідків як для фізичного, так і для психічного здоров'я, а також для здатності людей досягати цілей [49]. Висновки психологів показують, що академічна прокрастинація пов'язана з багатьма змінними в особистості та поведінці. Є багато літератури пов'язаної з поширеністю прокрастинації та пов'язаними з нею факторами, але вона не надає значної інформації про її розміри. Kazemi M. у своєму дослідженні зазначив, що, незважаючи на існування визначення та коментарів щодо прокрастинації, причини цього все ще невідомі, і отримані результати іноді були суперечливі щодо цього [33]. Steel P. також вважає, що хоча було виявлено багато фактів про прокрастинацію, це все ще невідома тема [62].

Термін «прокрастинація» - це в буквальному сенсі «відкладання на завтра (від *prō* + *crāstinus* - завтрашній, *crās* - завтра) [62]. Цей термін походить від латинського слова «*Procrastinare*», що означає «затримка», «зупинення», «припинення руху» або «відкладення завдання» [49]. Цей термін згадується як шкідлива звичка і поведінкова проблема, з якою стикаються люди у своїй щоденній роботі [75]. Milgram N. та ін. визначили прокрастинацію як поведінкову особливість або дефект, який визначається як затримка виконання завдання або рішення [50]. Прокрастинація розглядається як поведінкова тенденція відкладати те, що необхідно для досягнення мети; іншими словами,

це відкладення роботи, яку ми вирішили виконати [46]. Інші чітко стверджують, що прокрастинація не має наукового виміру [76]. Steel P. заявляє, що якщо після прокрастинації очікується погіршення, то цілеспрямована, практична та позитивна затримка не вважається прокрастинацією [64].

Важливим моментом є те, що, незважаючи на різні визначення та уявлення про прокрастинацію, її причини серед співробітників організацій все ще невідомі, і навіть були досягнуті суперечливі висновки щодо цього. Таким чином, експерти перерахували різні причини відкладання справ, включаючи страх успіху, страх невдачі, саморуйнівну поведінку (свідому чи несвідому поведінку, яка призводить до невдачі/самоушкодження особи), уникнення роботи, яку людина не має бажання виконувати, відсутність стимулу виконувати роботу, важкість роботи, непередбачувані події, негативне ставлення до організаційної структури, відсутність знань і навичок, необхідних для виконання роботи, непрактичність і відсутність мобільності, поганий фізичний стан, а також такі випадки, як перфекціонізм, низький рівень толерантності та здатності справлятися з проблемами та низька самосвідомість. Ці випадки можна класифікувати за індивідуальними, екологічними та організаційними факторами.

Klingsieck K. класифікував дослідження, пов'язані з прокрастинацією, на 4 категорії:

1. Психологічні точки зору, які сприймають прокрастинацію як особистісну характеристику, пов'язану з іншими подібними характеристиками та змінними;
2. Мотиваційно-психологічний погляд, який сприймає прокрастинацію як нестачу мотивації або небажання виконувати роботу;
3. Погляд клінічної психології, який зосереджується на клінічних питаннях, пов'язаних із прокрастинацією;
4. Ситуаційний погляд, який останнім часом став найбільш публічним. Ця точка зору розглядає ситуативні та контекстуальні аспекти прокрастинації, такі як характеристики прокрастинації та характеристики вчителя [36].

При вивченні досліджень прокрастинації було виявлено, що для неї були запропоновані різні класифікації. Прокрастинація включає поведінковий, емоційний і когнітивний компоненти, і ці компоненти зумовлюють формування типів прокрастинації [23, 52]. За словами Milgram N., класифікація типів прокрастинації зроблена лише для зручності її сприйняття, вона просто суб'єктивна і можливо, що всі типи прокрастинації присутні в індивідів [51]. Саме відмінність у когнітивному, емоційному та поведінковому компонентах зумовлює створення такого поняття, як типи прокрастинації. Golestani Bakht T. зазначив, що прокрастинація має різні прояви, враховуючи її складність, когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, включаючи загальну прокрастинацію, прокрастинацію прийняття рішень, невротичну прокрастинацію, нав'язливу прокрастинацію, академічну прокрастинацію [77]. Chun Chu A., Choi J. ввели термін «активна прокрастинація» та розділили її на активну та неактивну прокрастинацію. Люди з активною прокрастинацією цілеспрямовано вирішують відкласти, і, нарешті, вони можуть завершити свої завдання з сильною мотивацією під тиском, і досягти задовільних результатів, тоді як люди з неактивною прокрастинацією відкладають свої завдання на останні хвилини, що супроводжується почуттям провини та депресії, і це, ймовірно, призводить до невдачі у виконанні завдань [52].

Одна з класифікацій поділяє прокрастинацію на хронічну та ситуативну. Хронічна прокрастинація визначається як схильність людини до постійних зволікань в багатьох аспектах життя, тоді як ситуативна прокрастинація застосовується до схильності людини постійно відкладати певний аспект життя. Академічна прокрастинація є підгрупою ситуативної прокрастинації і визначається як затримка в початку або завершенні академічних завдань у нерациональних сферах [28].

Choi J. та Moran S. назвали чотири характерні риси активної прокрастинації:

1. Перевага тиску часу;
2. Навмисне зволікання;

3. Здатність працювати в останні моменти;

4. Задоволеність результатом [26].

Академічна прокрастинація, як затримка у виконанні навчальних завдань, є найбільш поширеною тенденцією. Вона створює стрес і впливає на успішність студентів. Хоча деякі дослідження вказують на позитивні аспекти прокрастинації, більшість акцентується на її негативному впливі.

Дослідники виділяють шість характеристик академічної прокрастинації. По-перше, психологічні переконання стосовно здібностей - люди виправдовують свою тенденцію відкладати завдання, вважаючи, що працюють краще під тиском. Відволікання також є фактором - студенти відволікаються від важливих завдань на користь приємних або цікавих занять. [28, 52]

Соціальні фактори включають невдачі у саморегуляції поведінки та стресові ситуації, які призводять до ігнорування дедлайнів. Також відзначається відсутність навичок управління часом - люди не можуть ефективно контролювати свій час, що впливає на виконання завдань. [29, 52]

Відсутність особистої пристрасті та лінь також вказуються як причини прокрастинації. Учні можуть уникати роботи, якщо відчують низьку пристрасть або не мають достатньої мотивації. Нарешті, ситуативні фактори, такі як характеристики завдань та вчителів, також впливають на академічну прокрастинацію. [52, 66]

Можливо, ми стоїмо на порозі прокрастинації, усвідомлюючи її наявність та наслідки, але не розглядаємо її відверто як патологію, яку можна було б включити до DSM (діагностичний і статистичний посібник з психічних розладів). Для клініцистів і дослідників це питання ще не виступає на перший план, аби вжити радикальних заходів. Запобігання, лікування або подолання прокрастинації - це важка задача, і однозначних рішень у цьому питанні немає. Проблема виявляється досить схожою від однієї людини до іншої, але її корінь у кожного може бути різним [52].

Більшість досліджень проводиться у академічних колах, ймовірно, тому, що туди звертаються дослідники та багатоцільові об'єкти, такі як студенти. Є

певні дослідження наслідків прокрастинації на робочому місці, але цього досить мало для ствердження про загальність цього явища. Щодо впливів прокрастинації в особистому, приватному або домашньому житті, дослідження в цьому напрямку ще не надійшли до остаточних висновків.

З урахуванням витрат, пов'язаних із прокрастинацією з психологічних, економічних і соціальних поглядів, варто і далі проводити дослідження прокрастинації. Здається, що ми маємо справу з ефектом сніжної кулі, коли різні дослідження об'єднуються через оглядові статті, що сприяють поглибленню знань у цій області і, у свою чергу, стимулюють нові дослідження.

Так як дослідження підтверджують реальність прокрастинації, можливо, клініцистам слід буде приділити увагу цьому явищу, навіть у майбутніх виданнях DSM, яке, можливо, внесе значущий внесок у цю область. Прокрастинація існувала з людством протягом тисячоліть, але тепер ми серйозно розглядаємо її та розпочинаємо вивчення [52].

1.4 Вплив, наслідки та шляхи подолання прокрастинації в організації

Прокрастинація є поширеною проблемою, яка однаково впливає на співробітників і керівників на будь-якому робочому місці, незалежно від їх ролі чи галузі. Нещодавнє дослідження показало, що 88% працівників відкладають принаймні годину на день, що значно впливає на продуктивність, командну роботу та культуру робочого місця. Більшість часу, проведеного в прокрастинації, пов'язано з використанням інтернету, соціальних мереж і відповідей на електронні листи. Цифрове відволікання особливо спокусливе, оскільки створюється відчуття, ніби ми щось робимо. Ми просто не робимо того, що, як ми знаємо, є пріоритетним для просування нас і нашого бізнесу вперед [60].

Прокрастинація веде до поспіху і помилок в останній момент при виконанні завдань, що знижує їх якість та порушує терміни. Навіть при

очевидних наслідках такої поведінки, ми часто намагаємося знайти виправдання для неї.

Прокрастинація не лише впливає на особистий успіх, а й може заважати прогресу команди в цілому. Наші затримки у виконанні завдань можуть ускладнювати роботу інших учасників команди, на яких спирається наша робота. Це може спричинити розчарування, напруженість та стрес, оскільки на інших лягає більше відповідальності.

Прокрастинація може сформувати культуру відкладення та безтурботності, що розповсюджується по робочому місцю. Цей ефект особливо помітний, коли джерелом затримок є керівництво, яке не вирішує процесуальні проблеми або не справляється з неефективними членами команди. Недоліки у вирішенні систематичної прокрастинації також можуть спричиняти втрату бажання та активності співробітників, що сприяє негативній атмосфері в колективі.

Понад 20% людей є «хронічними прокрастинаторами». Причини прокрастинації не завжди однозначні. Вони змінюються залежно від обставин, починаючи від страху невдачі до пасивного опору, коли люди чинять опір директивам. Така поведінка зрештою призводить до незадоволення очікувань і вимог, що потенційно може призвести до втрати роботи. Прокрастинація часто змушує людей не помічати значних можливостей. Віддаючись швидкоплинному задоволенню від прокрастинації, вони ухиляються від завдань, які їм не подобаються. Хоча це задоволення зазвичай тимчасове, воно часто призводить до дискомфорту та розчарування [38].

Прокрастинація завдає значної шкоди здоров'ю людей, піддає людей тиску та стресовим обставинам, що призводить до різноманітних проблем зі здоров'ям, таких як напруга, підвищення кров'яного тиску, порушення сну, втома, неспокій та головні болі. Цей тягар впливає на особисту відповідальність і порушує як командну роботу, так і стосунки. Прокрастинація сильно впливає на робоче місце, заважаючи організації досягати своїх цілей. Це призводить до втраченого часу, втрачених можливостей, недосягнутих цілей і термінів,

погіршення кар'єри, відсутності визнання чи винагороди, уповільненого кар'єрного росту, зниження зарплати, скорочення тривалості роботи, зниження самооцінки, порушення процесу прийняття рішень, зниження внеску в командну роботу, підвищення ймовірності нещасних випадків і помилок, а також нанесення шкоди репутації.

Затримка в роботі призводить до зниження продуктивності, внаслідок чого працівники стають непродуктивними, зменшуючи творчий результат і спонукаючи до залучення до діяльності, не пов'язаної з роботою. Ці фактори разом впливають на прибутковість організації та перешкоджають її розвитку [62].

Прокрастинація, крім своїх негативних наслідків, може мати й позитивний вплив, зокрема:

Прокрастинація дає нам можливість подумати про найважливіше

Ми можемо використовувати прокрастинацію, щоб подумати про найважливіше. Трата нашого часу на обдумування деяких речей допоможе розуму прояснитися і ми зможемо знайти ключі до важливих питань.

Зволікання іноді може привести до набагато кращих рішень

Якщо ми часто поспішаємо виконати певні завдання зі свого щоденного списку справ, це не означає, що вони будуть виконані добре або принесуть значуще задоволення. Зволікаючи, наше рішення може бути більш обґрунтованим.

Прокрастинація може бути корисною для нашої здатності розставляти пріоритети

Це досить логічно: коли ми відкладаємо справи, прокрастинація допомагає краще розставити пріоритети. І, як ми знаємо, ефективне визначення пріоритетів допомагає позбутися непотрібних завдань, які ми могли почати, і які не варті нашого часу.

Зволікаючи, ми можемо зробити інші справи зі списку

Наші списки справ періодично містять складні та трудомісткі завдання, а не те, у що ми хочемо заглиблюватися. Ми усвідомлюємо, що зрештою нам

доведеться мати справу з ними, але перегляд дрібних пунктів у списку дозволяє нам багато чого зробити, відчути почуття досягнення та бути більш продуктивними.

Прокрастинація прискорює процеси

Навіть якщо ми не думаєте про те, що у нашому списку завдань, наша підсвідомість думає. Це може привести до творчого вирішення завдань, які ми відкладали [60, 62].

Хоча досліджень про наслідки прокрастинації на роботі все ще мало, наявні дослідження вказали на деякі негативні наслідки прокрастинації як для окремих людей, так і для організацій: втрата продуктивності; контрпродуктивна поведінка, така як відмова та зловживання; нижчі зарплати, коротша тривалість роботи та більша ймовірність бути безробітним; підвищення рівня стресу на роботі і зниження задоволеності роботою. Є два відповідних наслідки прокрастинації на роботі, які пов'язані з виміром задоволення-невдоволення та виміром тривоги-комфورتу пов'язаного з робочим благополуччям, відповідно, задоволення від роботи та робочого стресу [46].

Робочий стрес можна визначити як відчуття особистісних розладів у людини через сприйняття умов у робочому середовищі. Він охоплює реакції людини на умови роботи, які сприймаються як емоційно чи фізично загрозливі. Численні дослідження показали, що стрес на роботі зворотньо пов'язаний із самопочуттям і є серйозною проблемою для стійкості людських ресурсів в організаціях [33].

Попередні дослідження співвідношення між прокрастинацією на робочому місці та робочим стресом дали, здавалося б, суперечливі результати. З однієї сторони, прокрастинація може служити механізмом подолання, пропонуючи тимчасове полегшення від стресу шляхом відкладення завдань. І навпаки, прокрастинацію можна розглядати як поведінку, яка призводить до втрати працездатності, втрати часу, поганої роботи та подальшого підвищення рівня стресу. Van Eerde виявив, що працівники, які пройшли тренінги з управління часом для зменшення прокрастинації, демонстрували нижчий

рівень стресу, підкреслюючи позитивний зв'язок між прокрастинацією на роботі та стресом [21].

Більшість людей час від часу відкладають завдання, але звичні прокрастинатори, як правило, уникають складних завдань і часто звертаються за керівництвом. У організаціях співробітники часто відкладають свою роботу, доручення або завдання через тривогу, погане управління часом, перфекціонізм і стрес, пов'язаний з роботою, що вказує на їхню відданість роботі та особистісне зростання. Така поведінка відображає як професійні, так і особисті аспекти їхнього життя. Розуміння причин, наслідків і методів запобігання прокрастинації може допомогти тим, хто зволікає, припинити відкладати завдання. Зовнішні чинники, такі як технології та невідповідна робота, часто сприяють такій поведінці, віддаляючи людей від запланованих завдань. Усвідомлення наслідків, керування стресом і страх перед невдачею є життєво важливими кроками для просування завдань. Зрештою, подолання цієї звички вимагає поліпшення самоконтролю та застосування різних стратегій.

Щоб пом'якшити несприятливі наслідки прокрастинації, вкрай важливо використовувати ефективні методи боротьби з прокрастинацією. Розбиття великих завдань на більш дрібні, керовані сегменти служить для мінімізації прокрастинації та згодом пом'якшує її негативні наслідки [30].

Виявлення особистих причин прокрастинації шляхом читання матеріалів про те, чому люди зволікають і як це зупинити, може допомогти у виборі відповідних методів боротьби з прокрастинацією, адаптованих до індивідуальних ситуацій. Ось основні стратегії:

Встановіть чіткі очікування: керівники повинні окреслити точні посадові інструкції, терміни, показники успіху та цілі для себе та своїх співробітників. Ця ясність допомагає зрозуміти обов'язки та терміни виконання завдань.

Створюйте продуктивне робоче середовище: лідери відіграють ключову роль у створенні сприятливої робочої атмосфери, надаючи необхідні ресурси,

інструменти, навчання та підтримуючий стиль управління для підвищення продуктивності.

Сприяйте ефективному управлінню часом: спільні підходи до управління часом між керівниками та співробітниками можуть зменшити прокрастинацію. Це включає встановлення спільних пріоритетів, виділення часу на інновації та поділ проєктів на менші, керовані частини.

Забезпечення підзвітності: заохочення регулярного зворотного зв'язку, визначення наслідків за пропущені терміни та визнання зразкової роботи розвиває культуру підзвітності, сприяючи своєчасному виконанню завдань і ефективній комунікації.

Плекайте позитивну культуру на робочому місці: сприяння відкритому спілкуванню, співпраці та визнання індивідуальних внесків створює почуття спільності та гордості, сприяючи позитивній культурі на робочому місці.

Визначення основних причин: визнання прокрастинації як симптому, а не відсутності дисципліни, дозволяє організаціям вирішувати основні проблеми. Керівники можуть керувати робочим навантаженням і запропонувати ресурси для вирішення особистих завдань, що впливають на продуктивність.

Прокрастинація часто виникає через такі глибинні проблеми, як тривога та депресія, які зросли після COVID. Спільне вирішення цих проблем між роботодавцями та працівниками може сприяти створенню культури на робочому місці, яка пом'якшує прокрастинацію, сприяючи реалізації та успіху.

Вживаючи проактивних заходів для боротьби з прокрастинацією, організації можуть побудувати культуру, зосереджену на продуктивності та підзвітності, що важливо незалежно від наявності прокрастинації.

Висновок до I розділу

Гумор має важливе значення в психології, оскільки він не тільки розважає, а й виконує важливі соціальні, емоційні та пізнавальні функції, впливає на когнітивні процеси, соціальні взаємодії, розвиток особистості та фізіологічні аспекти. Гумор сприяє збереженню психічного та фізичного

здоров'я, знижує рівень стресу, покращує імунну систему, підвищує пам'ять та увагу, допомагає впоратися з труднощами та підтримує позитивний настрій.

У робочому середовищі гумор виявляє позитивний вплив на комунікацію та стосунки між колегами та керівництвом. Його правильне використання сприяє зниженню стресу, поліпшенню співпраці та створенню позитивної атмосфери в колективі. Гумористичне лідерство може підвищити психологічний клімат та сприяти інноваційній поведінці співробітників.

Правильне використання гумору вимагає уважності, оскільки непридатний гумор може негативно вплинути на робочу атмосферу та взаємини між колегами. Керівники мають бути уважними до того, як вони використовують гумор на роботі, щоб створити позитивне та конструктивне середовище.

Гумор є загальним явищем, однак розуміння його природи залишається складним завданням, яке потребує подальших досліджень.

Прокрастинація - складна та багатогранна проблемою, яка містить поведінкові, емоційні та когнітивні аспекти. Вона може мати різні форми, від активної до неактивної, а також бути ситуативною чи хронічною.

Причини прокрастинації можуть бути різноманітними, включаючи тривогу, страх, неприязнь до завдань, реакцію на стресові ситуації, перфекціонізмом та невпевненість у собі. Однак, незважаючи на негативний вплив, прокрастинація також може мати свої позитивні сторони, такі як підвищена творчість під тиском та можливість перегляду пріоритетів завдань. Цей аспект допомагає розкрити корінні причини прокрастинації та її механізми.

Наслідки прокрастинації можуть бути наступними: контрпродуктивна поведінка, відмова та зловживання, втрата продуктивності, знижена працездатність, підвищені тривожність та рівень стресу, зниження задоволеності роботою, можлива втрата роботи.

Є різноманітні класифікації прокрастинації з психологічного, мотиваційно-психологічного та ситуативного поглядів. Це відображає

складність цього явища та його багатогранні прояви в житті людини, у тому числі академічну сферу та робоче середовище.

Розділ II: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГУМОРУ НА ПОДОЛАННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1 Методологія дослідження та характеристика

Провівши теоретичний аналіз наукової літератури щодо впливу гумору на подолання прокрастинації в організації, ми виявили, що наразі існує обмежена кількість наукових досліджень, присвячених цій темі, тому вона вимагає подальшого наукового аналізу.

З метою визначення особливостей впливу гумору на подолання прокрастинації в організації нами було проведено емпіричне дослідження. Нашу вибірку склали 74 працівники 2-ох організацій, 53 жінки та 21 чоловік, вік досліджуваних 19 - 56 років.

Проведення емпіричного дослідження передбачало реалізацію наступних завдань:

1. Здійснити підбір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію для проведення емпіричного дослідження;
2. Провести аналіз та інтерпретацію отриманих результатів дослідження.

Відповідно до мети та поставлених завдань емпіричного дослідження ми обрали наступні психодіагностичні методики: Авторська анкета «Анкета для рефлексії респондентів щодо власного гумору, прокрастинації та їх взаємозв'язку»; Опитувальник стилів гумору Р. Мартіна; Шкала прокрастинації Б. Такмана (в адаптації Т. Крюкової); Голландська шкала трудової залежності

В. Шауфелі, Тарріс (коротка форма); Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник; Методика «Оцінка стилю керівництва».

Щоб отримати більш глибоке розуміння відношення до робочих звичок та використання гумору як стратегії для підвищення продуктивності та ефективності в розв'язанні завдань респондентів ми розробили **«Анкету для рефлексії респондентів щодо власного гумору, прокрастинації та їх взаємозв'язку»**. Анкета містить 4 питання, на які пропонується 4 варіанти відповіді: «Дуже часто», «Часто», «Час від часу», «Зрідка».

Для визначення стилів гумору респондентів ми використали **«Опитувальник стилів гумору Р. Мартіна»**, який був розроблений професором Робертом Мартіном у 2001 році та призначений для дослідження адаптивного/деадаптивного гумору, спрямованого на оточення/на самого себе.

Він дозволяє визначати співвідношення між вираженістю у досліджуваного різних стильових виявів гумору, а саме: афіліативного, самопідтримуючого, агресивного та самопринижуючого стилів.

Опитувальник стилів гумору містить 32 твердження, які пропонується оцінити за шкалою від 1 до 7, де 1 - повністю не згоден, 7 - повністю згоден. Твердження описують різні ситуації використання гумору (жарти в компанії, самоіронія, кепкування з інших).

«Шкалу прокрастинації Б. Такмана (в адаптації Т. Крюкової)» ми використали з метою визначати рівень схильності до прокрастинації в повсякденному житті, а також у прийнятті рішень респондентів.

Форма методики складається з 16 тверджень, які оцінюються за 5-бальною шкалою, де «1» - ви повністю не погоджуєтеся з твердженням, «3» - ви ставитеся нейтрально, або вам важко визначитися, «5» - повністю погоджуєтеся.

На основі визначення трудоголізму через надмірність в роботі (гіпертрофованість) і зацикленість на роботі (неконтрольований перфекціонізм) **В. Шауфелі**, з колегами розробили **«Голландську шкалу трудової залежності**

(Dutch Work Addiction Scale, DUWAS)», коротку форму якої ми використали для визначення рівня трудової залежності досліджуваних.

Автори визначили основні риси трудоголіків як велику витрату часу на роботу та стан одержимості професійною діяльністю. Вони розробили DUWAS, який містить 10 тверджень, розділених на дві шкали: «Надмірна працьовитість» (Working Excessively, WE), коли людина не знає міри, виконує кілька справ одночасно та відчуває вину, коли не працює, і «Примус до праці» (Working Compulsively, WC), коли внутрішній фактор постійно змушує людину наполегливо працювати і повністю присвячувати себе роботі.

Кожна шкала містить п'ять тверджень, які слід оцінити за 4-бальною шкалою (1 - (майже) ніколи, 4 - (майже) завжди).

Для виявлення причин особистісної схильності до відтермінування завдань у респондентів ми скористалися **анкетой М. Дворник «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань».**

Опитувальник створювався на основі теоретичного аналізу проблеми походження відтермінування і вихідним пунктом було припущення про те, що час від часу будь-яка особистість може демонструвати ознаки прокрастинації. Остаточний варіант розробленої анкети містить 41 твердження, які нерівномірно розподілені за основними чинниками відтермінування: «Недооцінка готовності до виконання завдання», «Страх відповідальності», «Знижений рівень зацікавленості», «Орієнтація на соціальну винагороду», «Педантичні схильності».

Для виявлення стилю керівництва ми використали методику **«Оцінка стилю керівництва».**

У методиці пропонується в стверджувальній формі об'єктивно відповісти на запитання, які стосуються вашого характеру, ставлення, звичок, нахилів, оюрати номери тих питань, які відповідають вашій поведінці і ставленню до людей. Якщо ви ніколи не зустрічалися з деякими з цих ситуацій, постарайтесь уявити, як би ви могли себе повести в них. Точно оцінити стиль управління за допомогою даного тесту досить важко. Тут вимагається не лише самооцінка, а

й аналіз практичної діяльності керівника. Однак, підраховавши номери відповідних тверджень і користуючись ключем-таблицею, можна визначити ступінь виявленості авторитарно-одноосібного, пасивного чи одноосібно-демократичного стилю управління.

Залежно від отриманих сум у відповідях ступінь виявленості стилю буде різним: мінімальний (0 - 7), середній (8 - 13) і високий (14 - 20). Якщо оцінки мінімальні по всіх трьох показниках, то стиль вважається нестійким, невизначеним.

Для математичної обробки даних нами були використані **дисперсійний аналіз (ANOVA)** та **коефіцієнт кореляції Пірсона**.

2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих даних особливостей гумору як психологічного механізму в подоланні прокрастинації

	Дуже часто		Часто		Час від часу		Зрідка	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Чи вважаєте ви себе людиною з почуттям гумору	27	36	28	38	14	19	5	7
Чи використовуєте ви гумор з колегами?	23	31	32	43	11	15	8	11
Чи часто ви відкладаєте важливі завдання?	21	29	15	20	20	27	18	24
Чи відчуваєте ви, що ваш гумор впливає на подолання прокрастинації?	20	27	23	31	20	27	11	15

Для дослідження особистого почуття гумору, тенденції до прокрастинації

Таблиця 2.1 Анкета для рефлексії респондентів щодо власного гумору, прокрастинації та їх взаємозв'язку

та встановленні можливого впливу гумору на процес подолання прокрастинації серед респондентів ми використали розроблену нами анкету для рефлексії

респондентів щодо власного гумору, прокрастинації та їх взаємозв'язку. Результати анкети представлені в таблиці 2.1 та на рис. 2.1.

На запитання «Чи вважаєте Ви себе людиною з почуттям гумору» 36% відповіло «Дуже часто»; «Часто» притаманно 38%; «Час від часу» виявлено у 19% досліджуваних; і тільки 7% відповіли «Зрідка».

На запитання «Чи використовуєте ви гумор з колегами» 31% відповіло «Дуже часто»; «Часто» притаманно 43%; «Час від часу» виявлено у 15% досліджуваних; і тільки 11% відповіли «Зрідка».

Чи вважаєте ви себе людиною з почуттям гумору

Чи використовуєте ви гумор з колегами?

Чи часто ви відкладаєте важливі завдання?

Чи відчуваєте ви, що ваш гумор впливає на подолання прокрастинації?

На запитання «Чи часто ви відкладаєте важливі завдання» 28% відповіло «Дуже часто»; «Часто» притаманно 20%; «Час від часу» виявлено у 27% досліджуваних; 24% відповіли «Зрідка».

На запитання «Чи відчуваєте ви, що ваш гумор впливає на подолання прокрастинації» 27% відповіло «Дуже часто»; «Часто» притаманно 31%; «Час від часу» виявлено у 27% досліджуваних; і тільки 15% відповіли «Зрідка».

За отриманими даними, можна зробити наступні висновки:

Велика частина респондентів (74%) вважає себе людьми з почуттям гумору, використовуючи його часто або дуже часто в спілкуванні з колегами.

Опираючись на відповіді респондентів, можна говорити про те, що навіть під час війни люди підтримують гумор. Повномасштабне вторгнення в Україну породило великий стрес та тривогу серед людей. Однак, виявлення почуття гумору та його використання навіть у цих надзвичайно складних умовах є важливим психологічним механізмом. Здатність знаходити гумор в навіть найскладніших обставинах слугує способом відповіді на стрес та допомогою зберігати емоційний баланс. Гумор став інструментом саморегуляції, який дозволяє знайти позитивні моменти навіть у непростій ситуації. У період воєнного конфлікту, збереження почуття гумору серед працівників в організації може виявитися ключовим елементом підтримки психологічного комфорту та емоційної стабільності. Це свідчить про рівень адаптації та внутрішньої стійкості співробітників у важливих умовах.

У багатьох випадках, збереження гумору під час війни може бути результатом спільної підтримки та позитивної організаційної культури, створеної керівництвом. Керівництво, яке активно підтримує внутрішню атмосферу, створює умови для розвитку гумористичного спілкування, що сприяє зниженню стресу та підвищує комфорт співробітників. Важливо відзначити, що збереження гумору під час важких часів також є заслугою самого колективу. Колективна підтримка та спільність допомагають виявити опору та позитивну реакцію на стресові ситуації. Часто саме спільність і співробітництво в колективі створюють умови для вираження гумору й

підтримки позитивного настрою серед працівників. Гумор у таких обставинах може стати не лише інструментом виживання, а й засобом зміцнення спільності в організації, підвищення внутрішньої підтримки та співчуття одне до одного.

Такий підхід до життя та спілкування може бути також вираженням опору або спробою позитивно реагувати на складну ситуацію, підтримуючи спільність та підтримку між людьми. Гумор може слугувати засобом збереження психологічного здоров'я, підтримки внутрішнього оптимізму та рушійної сили навіть у невпевнених часах та екстремальних умовах.

Щодо прокрастинації, половина респондентів (51%) відзначили, що цей фактор стосується рідше їхньої поведінки, з невеликою перевагою серед тих, хто відкладає завдання частіше або дуже часто (49%).

У контексті воєнного конфлікту та локдауну, які можуть створювати додаткові стресори, дані результати дослідження відображають певні особливості.

За одноосібно-демократичного стилю керівництва можна спостерігати деяку дихотомію у підходах до схильності до прокрастинації. Ті, хто відкладає завдання, можуть переважно орієнтуватися на внутрішні чи зовнішні чинники, які погіршують роботу. Це може бути спробою впоратися з певними стресовими ситуаціями, які виникають через важкі часи.

З іншої сторони, ті, хто стикаються з меншим відчуттям прокрастинації, можуть мати розвинутіші стратегії управління стресом чи більшу мотивацію завершувати завдання. Це може бути відображенням різниці в реакціях на стрес, де деякі особи виявляють більшу стійкість до впливу стресових чинників.

Ці результати розглядаються в контексті організаційного середовища, де стресові фактори, такі як пандемія, війна, локдаун, можуть впливати на спроможність працівників краще управляти своїм часом та завданнями. Також слід врахувати, що результати можуть бути продуктом специфічних умов організації та відмінностей у реагуванні на стресові події серед працівників та керівників.

Значна частка опитаних (58%) відчуває, що їхній гумор має вплив на подолання прокрастинації, 42% відповідають, що це відбувається рідше.

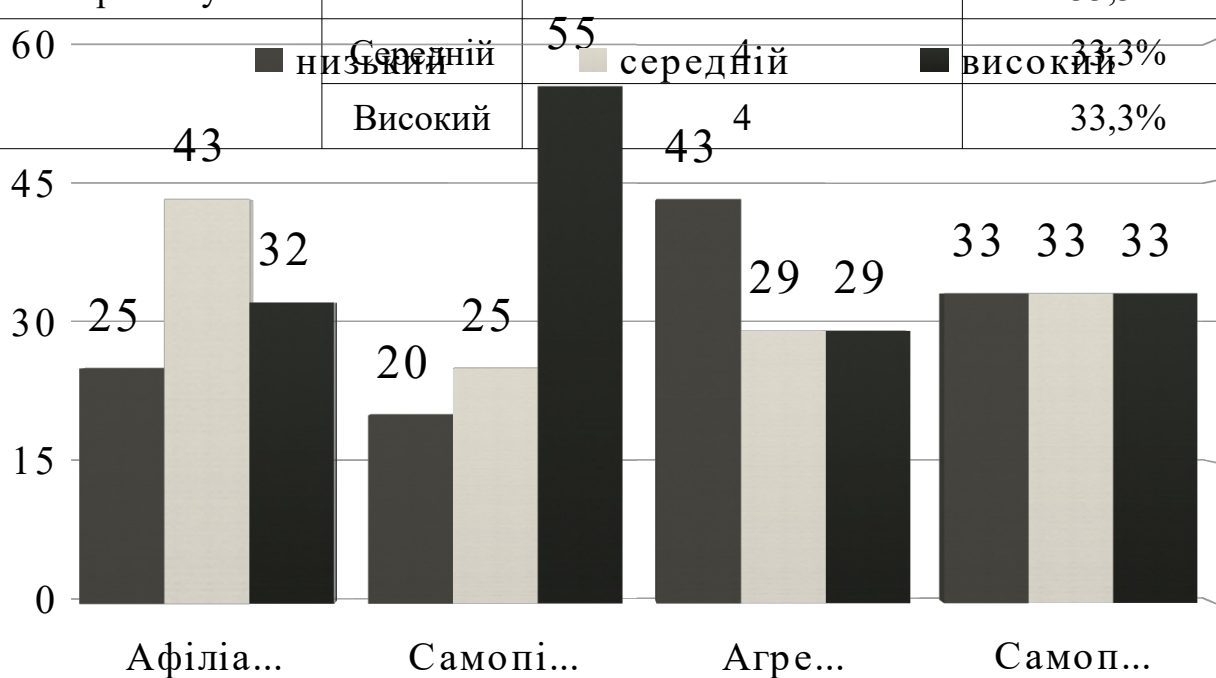
Результати опитування відображають важливість гумору як механізму подолання прокрастинації серед працівників та керівників організації. Однак, важливо враховувати, що не для всіх гумор є однаково ефективним інструментом у подоланні прокрастинації. Ті, хто відчувають, що їхній гумор сприяє подоланню прокрастинації, можуть використовувати гумор як засіб відволікання або мотивації до виконання завдань. Для цих осіб гумор стає способом розвантаження внутрішнього напруження, що допомагає зосередитися на виконанні завдань навіть у стресових ситуаціях, які викликають пандемія чи війна.

Тим не менш, для інших 42%, гумор не є настільки ефективним у подоланні прокрастинації. Це може свідчити про індивідуальні різниці у способах використання гумору, впливі стресорів на психологічну стійкість, або використання різних стратегій для ефективного управління прокрастинацією.

Ефективність гумору як інструмента подолання прокрастинації може бути відносною та індивідуальною. Важливо враховувати, що в контексті організаційного середовища, впливу різних стилів керівництва, пандемії, воєнного конфлікту формуються різні стратегії використання гумору для управління прокрастинацією.

Таблиця 2.2 Результати на визначення стилів гумору за методикою Р.Мартіна

		Кількість досліджуваних	% досліджуваних
Афіліативний	Низький	7	25%
	Середній	12	42,9%
	Високий	9	32,1%
Самопідтримуючий	Низький	4	20%
	Середній	5	25%
	Високий	11	55%
Агресивний	Низький	6	42,9%
	Середній	4	28,6%
	Високий	4	28,6%
Самопринижуючий	Низький	4	33,3%
	Середній	4	33,3%
	Високий	4	33,3%



За результатами «Опитувальника стилів гумору Р. Мартіна» ми отримали дані, які представлені у таблиці 2.2 та на рис. 2.2.

Відповідно отриманим результатам, у більшості респондентів (65%) переважають афіліативний та самопідтримуючий стилі гумору.

38% респондентам властивий афіліативний стиль. Людей із цим стилем гумору часто асоціюють з екстравертами, відкритими до нових досвідів, оптимістами, впевненими в собі та самовизначеними особистостями. Вони успішно спілкуються з новими людьми і підтримують відносини завдяки своєму гумористичному підходу. Зазвичай вони виражають позитивні емоції, цілком задоволені життям, часто жартують і через це їх оточення вважає їх привабливими та харизматичними.

Самопідтримуючий стиль властивий 27% респондентів. Цей стиль гумору відображає оптимістичний погляд на життя, особливо у важкі періоди. Цей тип гумору виконує роль регулятора емоцій та механізму подолання стресу. Хоча він більше спрямований на внутрішній світ особистості, він позитивно взаємопов'язаний з афіліативним стилем гумору.

35% досліджуваних характерні агресивний та самопринижуючий стилі, які є деструктивними.

Агресивний стиль гумору, який властивий 19% наших респондентів включає в себе сарказм та насмішки і часто застосовується з метою маніпулювання. Люди, які користуються таким стилем гумору, дуже часто жартують, навіть якщо їхні жарти можуть образити інших. Цей тип гумору часто асоціюють із гнівом, ворожістю та нейротизмом, через це людям з цим стилем важко встановлювати відносини з новими знайомими.

16% досліджуваних притаманний самопринижуючий стиль гумору, який спрямований проти себе з метою привернути увагу оточуючих. Особистості з таким стилем гумору часто роблять себе об'єктом жартів і насолоджуються спільним сміхом. Незважаючи на те, що вони можуть здаватися життєрадісними та веселими, за цими жартами часто стоїть низька самооцінка

та потреба у визнанні інших. Їм складно захищати свої права. Цей стиль гумору пов'язують з тривогою, нейротизмом та депресією.

У колективі спостерігається перевага конструктивного гумору, зокрема афіліативного та самопідтримуючого стилів. Афіліативний гумор характеризується використанням гумористичних елементів для підтримки соціальної взаємодії та сприяння спільноті. Це може виявлятися у жартівливих ситуаціях, які об'єднують колектив та створюють позитивну атмосферу.

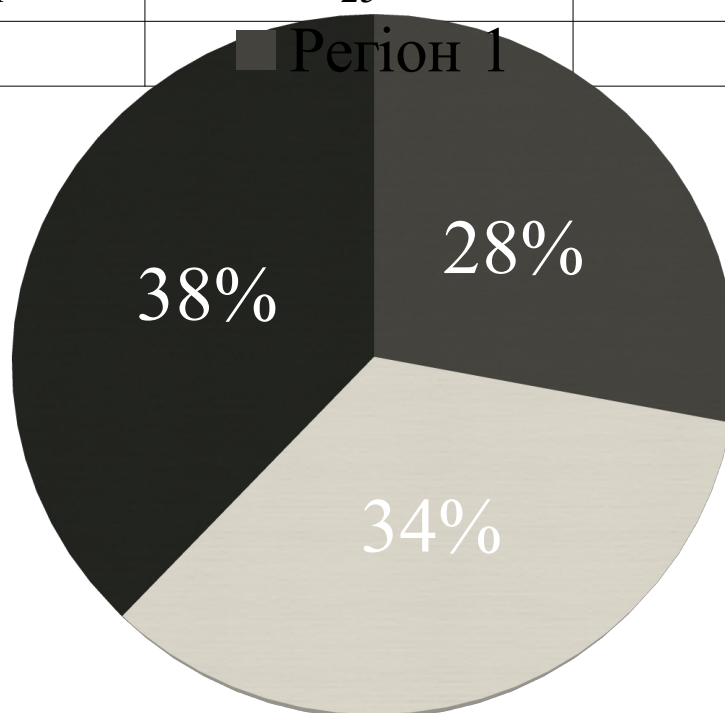
Самопідтримуючий стиль гумору ґрунтується на вмінні використовувати гумор для зменшення стресу та підтримки власного емоційного благополуччя. У цьому випадку, люди можуть використовувати гумор як засіб саморегуляції, що допомагає їм зберігати емоційну стійкість та позитивний настрій навіть у стресових ситуаціях.

Переважаючі стилі гумору може свідчити про здатність колективу ефективно взаємодіяти та управляти стресом. Це може бути індикатором здорового психологічного клімату в організації, де співробітники володіють ефективними стратегіями подолання труднощів, у тому числі за допомогою гумору. Такий підхід також може сприяти зниженню рівня стресу та покращенню загального самопочуття у колективі.

З метою визначати рівень схильності до прокрастинації у досліджуваних ми використали «Шкалу прокрастинації» Б. Такмана (в адаптації Т. Крюкової), результати представлені у таблиці 2.3 та на рис. 2.3.

Таблиця 2.3 Результати за рівнем вираженості прокрастинації за шкалою прокрастинації Такмана (в адаптації Крюкової)

	Кількість досліджуваних	% досліджуваних
Високий	28	38%
Середній	25	34%
Низький	28	28%



Високий рівень схильності до прокрастинації було виявлено у 38% респондентів, 34% досліджуваним властивий середній рівень схильності до прокрастинації, низький рівень схильності до прокрастинації характерний для 28% респондентів.

Результати дослідження вказують на присутність високого рівня схильності до прокрастинації серед значної частини колективу. Це може бути наслідком різноманітних факторів, що впливають на психологічний стан та мотивацію працівників.

В умовах війни та загрози, психологічний стан людей може бути підвищено напруженим. Нестабільність, стрес, а також невпевненість у майбутньому можуть впливати на здатність концентруватися на завданнях та виконання робочих обов'язків. Невизначеність цілей чи дій може також стати причиною прокрастинації, коли працівники втрачають чітке уявлення про свої завдання та їхню важливість.

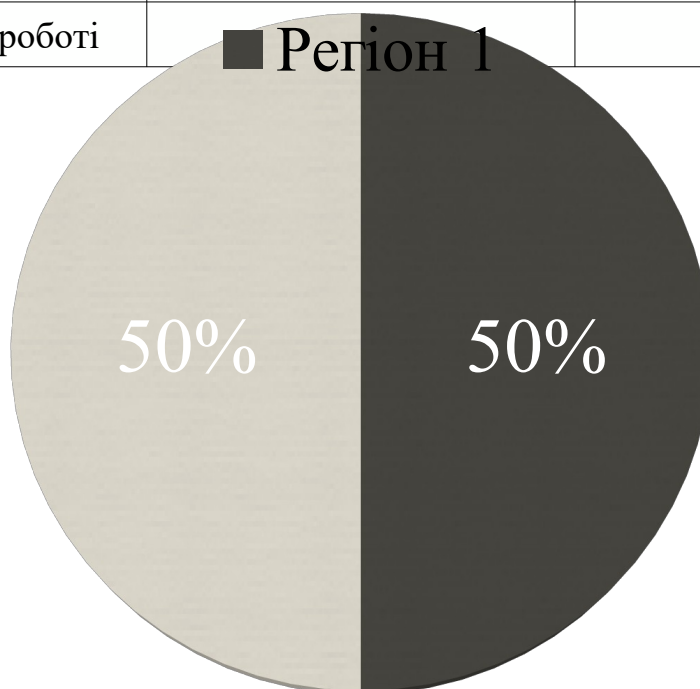
Для частини колективу, у яких виявлено середній або низький рівень схильності до прокрастинації, можливо, існують певні стратегії адаптації до стресових умов або чітка мета, яка мотивує їх до виконання завдань. Однак, для іншої частини це може стати викликом у збереженні продуктивності та відповідальності у роботі.

Ці результати свідчать про необхідність уваги до психологічного клімату та підтримки працівників в умовах нестабільності. Створення чітких цілей, підтримка внутрішньої мотивації та розвиток стратегій подолання стресу можуть допомогти знизити рівень прокрастинації та підвищити ефективність у роботі.

У таблиці 2.4 та на рис. 2.4 представлені результати за рівнем вираженості трудової залежності, який ми визначили за допомогою «Голландської шкали трудової залежності Шауфелі».

Таблиця 2.4 Результати за рівнем вираженості трудової залежності за голландською шкалою трудової залежності Шауфелі

	Кількість досліджуваних	% досліджуваних
Зацикленість в роботі	37	50%
Надмірність в роботі		50%



«Надмірність в роботі» (excessive workaholism або working excessively - гіпертрофований трудоголізм) - коли працівник не знає міри, робить декілька справ одночасно та відчувається винним, коли не працює характерні для 50% досліджуваних.

Інші 50% респондентів «зациклені на роботі» (compulsive workaholism або working compulsively - неконтрольований трудоголізм) - коли щось всередині людини змушує її постійно старанно працювати, коли людина цілком присвячує себе роботі.

Отримані результати показують цікаву дихотомію у співвідношенні підходів до роботи серед досліджуваних. Половина співробітників виявили ознаки «надмірної роботоманії» або гіпертрофованого трудоголізму, де вони схильні до великої кількості робочих справ одночасно та відчувають вину у випадку часу, коли вони не працюють. Решта 50% досліджуваних проявляють «компульсивний трудоголізм», коли внутрішні мотиви або психологічні фактори змушують їх постійно інтенсивно працювати, приділяючи роботі більшість свого часу та уваги.

Така розбіжність може мати різні корінні причини. У випадку гіпертрофованого трудоголізму, причиною може бути перенасиченість справами, стрес або недолік здатності розслабитися та відновити сили, що призводить до стану вини в разі відпочинку. У випадку компульсивного трудоголізму, внутрішні психологічні фактори, такі як перфекціонізм або страх втрати контролю, можуть посилити прагнення безперервно працювати.

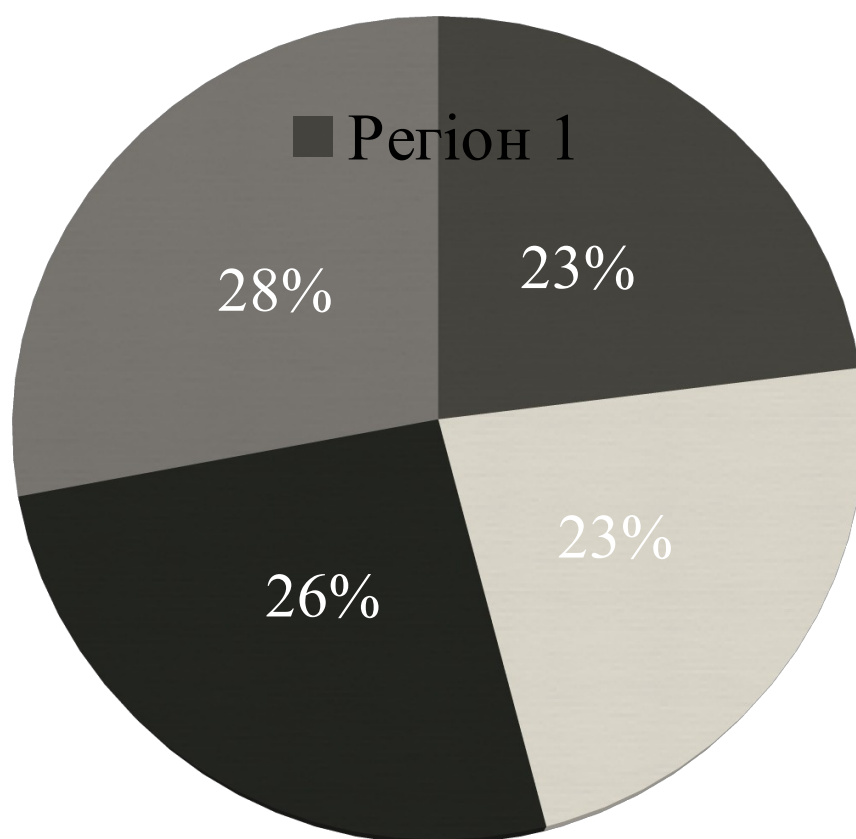
Ці підходи до роботи можуть впливати на прокрастинацію. Гіпертрофований трудоголізм може призводити до відкладання завдань через відчуття вини за непрацюючий час, тоді як компульсивний трудоголізм може спричиняти необхідність постійної праці без здатності відірватися від робочих завдань. Отримані результати свідчать, що як гіпертрофований трудоголізм, так і компульсивний трудоголізм можуть сприяти розвитку залежності від роботи. У випадку першого, постійне відчуття вини за непрацюючий час може сприяти формуванню цієї залежності. У другому випадку, внутрішні мотивації або психологічні фактори, що підштовхують до постійної та неконтрольованої праці, також можуть стати основою для формування залежності від роботи.

Для виявлення причин особистісної схильності до відтермінування завдань у респондентів ми скористалися **анкетою М. Дворник «Причини**

особистісної схильності до відтермінування завдань», результати якої представлені у таблиці 2.5 та на рисунку 2.5.

Таблиця 2.5 Результати причин особистісної схильності до відтермінування завдань за анкетною «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» Дворник

	Кількість досліджуваних	% досліджуваних
Орієнтація на соц. винагороду	17	23%
Схильність до педантизму	17	23%
Подолання страху відповідальності	19	26%
Недооцінка готовності до виконання завдань	21	28%
Знижений рівень зацікавленості	-	-



Бажання отримати зиск від виконання завдань, а також соціальне схвалення притаманне 23% досліджуваним з орієнтацією на соціальну винагороду.

Схильні до педантизму 23% досліджуваних відкладають свої справи через особистісну нерішучість, неквапливість, схильність до внормованості.

26% респондентам з причиною подолання страху відповідальності властива тривожна поведінка та уникнення важливих, складних, незнайомих завдань, що супроводжується пошуком специфічного стану для їх виконання.

28% досліджуваних з недооцінкою готовності до виконання завдань схильні до відтермінування через оцінку завдань як складних, тривалих, неважливих; через особистісну нестабільність, необхідність підтримки або контролю, недооцінку часу та власних ресурсів для виконання справи.

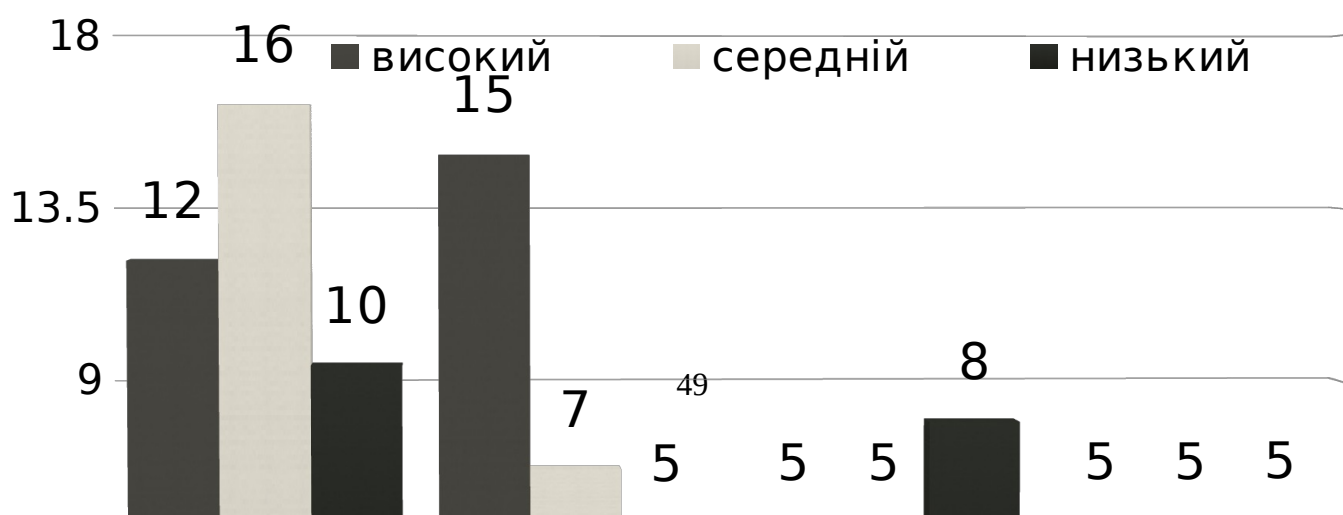
За фактором «знижений рівень зацікавленості», який демонструє загальну незацікавленість щодо справ, які потребують виконання, досліджуваних не виявилось.

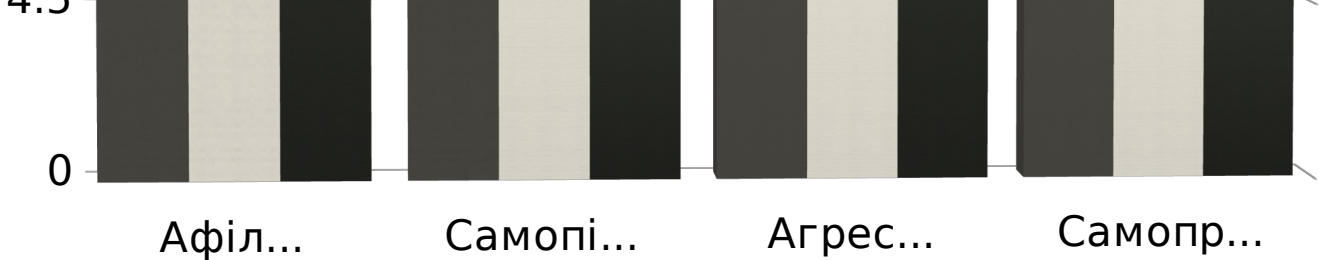
Результати дослідження вказують на різноманітні причини, що спонукають працівників до відтермінування завдань. Оцінка причин, які викликають відтермінування завдань, підкреслює низку ключових факторів. Серед них зустрічається прагнення отримати зиск від виконання завдань та бажання соціального схвалення, що можуть бути активовані в умовах конкурентного середовища або під впливом внутрішніх мотивацій. Отримання соціальної винагороди чи підтвердження від оточення можуть виступати як мотиваційний чинник для виконання завдань.

Також важливими причинами можуть бути особистісні риси, такі як педантизм та складність у прийнятті рішень. Педантичність та внормованість можуть призводити до перфекціонізму, що утруднює завершення завдань, а нерішучість та потреба у внормованості можуть стати перешкодою у прийнятті конкретних рішень.

Додатково, страх відповідальності, відчуття невідповідності та потреба у підтримці також можуть призводити до відтермінування завдань. Це відображається у тривожній поведінці при спробі уникнення складних чи нових завдань через пошук специфічного стану для їх виконання.

Враховуючи стиль керівництва, одноосібно-демократичний підхід може стимулювати участь працівників у прийнятті рішень та плануванні завдань, але водночас може створювати нестабільність у визначенні обов'язків та ускладнювати прийняття рішень у разі невизначеності чи нечіткості.





Таблиця 2.6 Результати співставлення стилів гумору респондентів з їх рівнем тривожності

	Високий рівень прокрастинації		Середній рівень прокрастинації		Низький рівень прокрастинації	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
Афіліативний	9	12,2	12	16,2	7	9,5
Самопідтримуючий	11	14,9	5	6,8	4	5,4
Агресивний	4	5,4	4	5,4	6	8
Самопринижуючий	4	5,4	4	5,4	4	5,4

Далі ми співставити стилі гумору респондентів з їх рівнем тривожності та отримали результати, які представлені у таблиці 2.6 та на рисунку 2.6.

Більшість (16,2%) респондентів володіють афіліативним стилем гумору та середнім рівнем прокрастинації. Ця група респондентів, ймовірно, володіє здатністю встановлювати позитивні відносини з іншими через гумор, здатні раціонально контролювати свій час та відкладати справи на потім не так часто.

12,2% притаманний афіліативний стиль гумору та високий рівень прокрастинації. Це може вказувати на те, що люди з цим стилем гумору, хоча і здатні встановлювати позитивні відносини, але вони також схильні до екстремально високого відкладання справ, що може впливати на їх продуктивність та виконання завдань.

Тільки 7% мають афіліативний стиль гумору та низький рівень прокрастинації. Ці люди володіють здатністю сприяти позитивним відносинам, але при цьому вони дуже мало прокрастинують, що може вказувати на їх високу організованість та вміння працювати ефективно.

14,9% досліджуваних притаманний самопідтримуючий стиль гумору та високий рівень прокрастинації. Ці особи можуть мати тенденцію до прояву

оптимізму та самопідтримання через гумор, але це не впливає на їхню тенденцію до відкладання справ.

Самопідтримуючий стиль гумору та середній рівень прокрастинації властивий для 6,8% респондентів. Ця група людей може збалансувати свій оптимізм через гумор з помірною мірою відкладання справ, що може вказувати на більш розумне використання часу і управління завданнями.

5,4% досліджуваних мають самопідтримуючий стиль гумору та середній рівень прокрастинації. Ця група також характеризується позитивним стилем гумору, проте вони мають менш високий рівень прокрастинації порівняно з першою групою, що може свідчити про краще управління часом та завданнями.

Агресивний стиль гумору та високий рівень прокрастинації властивий 5,4% респондентів. Ця група характеризується нахмуреним, конфліктним стилем гумору та високим рівнем відкладання справ, що може впливати на їхню продуктивність та спілкування з іншими.

Агресивний стиль гумору та середній рівень прокрастинації також властивий 5,4% респондентів. Цій групі респондентів також характерний агресивний стиль гумору, але вони не схильні до значного відкладання справ, або ж це може бути більш рівноважне поєднання агресивного гумору та меншої тенденції до відкладання справ.

8% досліджуваних володіють агресивним стилем гумору та низьким рівнем прокрастинації. Ця група може бути енергійною та активною в роботі, проте їхня комунікація може бути агресивнішою, їм притаманна низька тенденція до відкладання справ на потім.

16,2% респондентів мають самопринижуючий стиль гумору.

З них 5,4% мають високий рівень прокрастинації. Ці особи схильні до відкладання справ на потім, і це може відображати їхні психологічні особливості, які впливають на організацію робочого часу та прийняття рішень.

5,4% притаманний середній рівень прокрастинації. Ця група виявляє аналогічний стиль гумору, але у них менш виражена тенденція відкладати справи.

5,4% властивий низький рівень прокрастинації. Ці особи виявляють самопринижуючий стиль гумору, але не мають схильності до відкладання справ на потім.

У цілому, зв'язок між стилем гумору та прокрастинацією вказує на те, що хоча певні типи гумору можуть мати певний вплив на спосіб спілкування та побудову відносин, вони не завжди прямо впливають на тенденцію до відкладання справ.

Результати дослідження показують різноманітність зв'язку між стилем гумору та рівнем прокрастинації серед респондентів. Загалом, різні стилі гумору неоднаково впливають на тенденцію відкладання справ, але можуть вказувати на певні особистісні особливості та їх вплив на організацію робочого процесу.

Наприклад, група респондентів з афіліативним стилем гумору та середнім рівнем прокрастинації вірогідно вміє підтримувати позитивні відносини через гумор та виявляє помірну тенденцію до відкладань справ. Можна також зауважити, що присутність афіліативного стилю гумору та високий рівень прокрастинації може сигналізувати про здатність людей сприймати позитивний гумор, але при цьому мати схильність до екстремально високого відкладання справ.

Також варто відзначити групу з афіліативним стилем гумору та низьким рівнем прокрастинації, що вказує на високий рівень організованості та ефективне управління часом при збереженні позитивного сприйняття гумору.

Загалом, виявлені різноманітність стилів гумору та їх зв'язок із рівнем прокрастинації підкреслює складність взаємозв'язку особистості та робочої продуктивності. Хоча певні стилі гумору можуть вказувати на певні риси особистості, вони не завжди прямо впливають на тенденцію до відкладання справ у робочому оточенні.

Ми використали методикку «**Оцінка стилю керівництва**» для виявлення стилю керівництва у керівників організацій.

У двох керівників ми виявили одноосібно-демократичний стиль керівництва з різними ступенями.

У одного керівника середній ступінь одноосібно-демократичного стилю керівництва, якому притаманно стійке прагнення жити інтересами колективу, проявляти турботу про підлеглих, їхню ініціативу, реагувати на критику і спиратися на актив, вміння переконувати і пояснювати зміст наказів, поєднувати заохочення, використовувати прохання і прислуховуватися до пропозицій підлеглих, розвивати колективну думку.

У другого керівника високий ступінь одноосібно-демократичного стилю керівництва, який відображає уміння координувати і виправляти діяльність колективу, надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, спільно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і надавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси колективу, розвивати критику і самокритику, попереджувати конфлікти і створювати високоморальну атмосферу в колективі.

Стиль керівництва може бути ключовим у формуванні висновків, адже він може мати важливий вплив на динаміку прокрастинації та ефективність колективної праці.

Наступним кроком ми порівняли результати «Анкети для рефлексії респондентів щодо власного гумору, прокрастинації та їх взаємозв'язку» з результатами методик, за якими визначили стиль гумору, рівень прокрастинації, схильність до відтермінування завдань та трудову залежність досліджуваних.

За результатами анкети, більшість респондентів (74%) оцінили себе як осіб із почуттям гумору, користуючись ним часто або дуже часто в спілкуванні з колегами. Такі результати збігаються із стилями гумору, знайденими за допомогою методики Мартіна, де афіліативний та самопідтримуючий стилі переважають у більшості досліджуваних (65%).

Афіліативний стиль асоціюється з позитивними характеристиками, такими як екстравертність, оптимізм та впевненість в собі. Ці якості добре

узгоджуються з тим, що респонденти часто жартують та мають позитивний настрій у житті, як це відображено в результатах відповідей на запитання про почуття гумору.

Самопідтримуючий стиль також добре узгоджується з результатами загальної оцінки гумору. Цей стиль відображає оптимістичний погляд на життя та функціонує як регулятор емоцій, що позитивно співвідноситься з афіліативним стилем гумору.

У той же час, агресивний та самопринижуючий стилі гумору виявилися менш поширеними, але мають важливий вплив. Вони можуть становити виклик для встановлення відносин та мати негативні наслідки у міжособистісних відносинах.

Таке порівняння результатів методики Мартіна та загальної оцінки гумору підтверджує, що респонденти досить точно оцінили своє почуття гумору, яке відображається у виявлених стилях гумору за обома методиками.

При порівнянні результатів авторської анкети та методики вимірювання рівня прокрастинації виявляється певне розходження. Запитання анкети, що стосується відкладання важливих завдань, показало, що 48% респондентів вважають себе людьми, які часто або дуже часто відкладають ці завдання. У той же час за методикою Такмана високий рівень схильності до прокрастинації був виявлений у 38% респондентів.

Це розходження може виникнути через різницю у підходах до оцінки прокрастинації. Анкета, яка звертається до конкретного відкладання важливих завдань, може звертатися до визначення ситуативних аспектів прокрастинації, тоді як методика Такмана розглядає більш широкий спектр поведінки та характеристик, які включають в себе різні аспекти прокрастинаторської поведінки.

Такі різні результати можуть свідчити про те, що існує неоднозначність в самооцінці людей щодо прокрастинації. Деякі можуть усвідомлювати власну тенденцію до відкладання справ тільки у важких або критичних ситуаціях, тоді

як інші можуть реагувати на питання анкети менш категорично через різні інтерпретації або власні уявлення про те, що вважається важливим завданням.

Таким чином, різні підходи до оцінки прокрастинації можуть впливати на відмінність у виявленні цієї особливості у респондентів.

Результати анкетування та методики Шауфелі і Тарріс щодо трудової залежності вказують на певні спільні риси та відмінності. У контексті використання гумору з колегами, більшість респондентів вказали на часте або дуже часте використання гумору. Проте при оцінці рівня трудової залежності за методикою Шауфелі і Тарріс виявлено, що половина досліджуваних проявляють гіпертрофований трудоголізм, тобто роблять багато справ одночасно та відчують вину, коли не працюють, тоді як інша половина зацікавлена трудоголізмом через неконтрольовану потребу постійно та старанно працювати.

Така відмінність у способах виявлення трудової залежності може вказувати на різні аспекти та мотивації, які впливають на робочу поведінку людей. Результати анкети свідчать про широке використання гумору в колективі, однак методика Шауфелі і Тарріса розкриває різні форми та виміри трудової залежності, що може вказувати на більшу складність цього явища серед досліджуваних.

Результати анкетування та методики Дворник щодо схильності до відтермінування завдань дають певний контекст оцінки особистісних рис у колективі. За результатами анкети більшість досліджуваних використовує гумор у спілкуванні з колегами та відчуває, що цей гумор впливає на подолання прокрастинації.

У контексті методики Дворник, присутній різноманітний спектр особистісних особливостей, які пов'язані з відтермінуванням завдань. Більшість досліджуваних, за цією методикою, показали схильність до відтермінування завдань через недооцінку готовності до їх виконання та оцінку їх як складних або тривалих, що може впливати на їх виконання. Також були виділені групи з

причиною відтермінування завдань через соціальну винагороду, схильність до педантизму, подолання страху відповідальності.

Отже, можна відзначити, що внутрішні мотивації та особистісні риси, які виявлені за методикою Дворник, показують різноманітні причини, що впливають на відтермінування завдань у колективі. Хоча спільні риси виявлені у результатах анкети та методики Дворник (обидва дослідження вказують на те, що значна частина респондентів використовує гумор у спілкуванні з колегами, та на те, що часто або час від часу відтермінування важливих завдань є досить поширеним серед респондентів), вони також демонструють різноманіття та глибину факторів, що впливають на схильність до відтермінування завдань серед досліджуваних у колективі.

Наше дослідження було спрямовано на аналіз впливу гумору на аспекти трудової залежності, особистісної схильності до відтермінування завдань та прокрастинацію.

Аналізуючи трудову залежність, ми виявили, що респонденти з самопідтримуючим стилем гумору мали найнижчий середній показник ($M=4.5$ при $Sd=2.21$), а найвищий був у тих, хто мав афіліативний стиль гумору ($M=5.68$ при $Sd=2.1$), що свідчить про особистісний вплив, а не груповий (додаток А).

Щодо прокрастинації, найвищий рівень був у групі з самопідтримуючим стилем гумору ($M=6.0$ при $Sd=2.29$), а найнижчий - у тих, хто мав самопринижуючий стиль гумору ($M=4.5$ при $Sd=1.87$), але це прояв групової тенденції (додаток А).

Наступним кроком ми поділили стилі гумору на конструктивну групу, в яку ввійшли афіліативний та самопідтримуючий стилі гумору та деструктивну групу, яка включає в себе агресивний та самопринижуючий стилі гумору, далі ми порівняли конструктивну та деструктивну групи гумору з такими факторами: «Трудова залежність», «Прокрастинація» та «Схильність до відтермінування завдань» та отримали наступні результати (додаток Б):

- **трудова залежність:** у конструктивній групі гумору середнє значення має 5.18 при стандартному відхиленні 2.2, а в деструктивній $M=15$ при $Sd=1.9$. Різниця між ними є незначною;
- **прокрастинація:** у конструктивній групі ($M=5.5$ при $Sd=2.2$), у деструктивній ($M=4.5$ при $Sd=2.08$), що вказує на те, що люди з конструктивним стилем гумору можуть мати більшу тенденцію до прокрастинації;
- **схильність до відтермінування:** у конструктивній групі ($M=5.7$ при $Sd=2.08$), у деструктивній ($M=4.8$ при $Sd=2.13$), що підтверджує, що особи з конструктивним стилем гумору мають більшу схильність до відтермінування завдань порівняно з особами, що використовують деструктивний стиль.

Конструктивний стиль гумору асоціюється з більшою тенденцією до прокрастинації і схильністю до відтермінування завдань порівняно з деструктивним стилем гумору. Трудова залежність у цих групах не показала значних відмінностей. Отже, тип гумору може впливати на підхід до виконання завдань і керування часом, зокрема на тенденцію до прокрастинації.

Кореляційний аналіз емпіричних даних показав єдиний результат кореляційного зв'язку, де гумор корелює з прокрастинацією ($r = 0.360^*$, $p \leq 0.05$), що вказує на те, що особи з певним стилем гумору можуть мати тенденцію до більшої прокрастинації (*додаток В*).

Для досягнення більш глибокого розуміння механізмів, що лежать в основі цих взаємозв'язків, необхідне додаткове наукове дослідження, оскільки наразі отримані дані не показали суттєвих зв'язків.

У результаті дослідження виявлено, що стиль гумору може мати деякий вплив на психологічні аспекти, зокрема на прокрастинацію та схильність до відтермінування завдань. Конструктивний стиль гумору пов'язаний з більшою тенденцією до відтермінування завдань та прокрастинації порівняно з деструктивним стилем. Однак, у контексті трудової залежності не було виявлено значних відмінностей між цими стилями гумору. Це свідчить про те,

що тип гумору може впливати на підхід до керування часом та завданнями, але не обов'язково визначає ступінь рівня трудової залежності.

Дослідження впливу гумору на прокрастинацію в контексті сучасних складних умов - це важливий аспект для розуміння психологічних механізмів, що керують нашою поведінкою. У ході дослідження ми спрямовували наші зусилля на встановлення можливого взаємозв'язку між гумором і тенденцією до прокрастинації.

Однак, отримані результати не виявили статистично значущих кореляційних зв'язків між гумором і рівнем прокрастинації. Це може бути спричинене різноманітністю індивідуальних факторів, які впливають на наше сприйняття гумору та реакцію на нього. На думку деяких дослідників, ситуації, такі як воєнний конфлікт або пандемія, можуть мати великий вплив на психологічний стан людини.

Українці переживають складний період через воєнну ситуацію, а також можливий психологічний тиск, пов'язаний з наслідками пандемії COVID-19. Ці події можуть стати факторами, які змінюють сприйняття гумору та його вплив на психологічні процеси.

Гумор, можливо, не безпосередньо впливає на рівень прокрастинації, але його можна розглядати як захисний механізм. У важкі періоди люди шукають способи розвантаження та втілення позитивних емоцій. Гумор може стати інструментом саморегуляції, допомагаючи знайти позитивну сторону у складних ситуаціях та зменшити стрес.

Це дослідження є лише початком розуміння взаємозв'язку між гумором, прокрастинацією та впливом важливих життєвих обставин. Подальші дослідження можуть мати на меті уточнити ці взаємозв'язки та зрозуміти, як саме гумор може впливати на психологічні процеси людини в умовах стресу та нестабільності.

Незважаючи на відсутність прямого зв'язку між гумором і прокрастинацією у нашому дослідженні, важливо враховувати його роль як можливий інструмент саморегуляції та психологічного захисту у важкі часи.

Висновок до II розділу

Почуття гумору серед респондентів підтримується навіть у стресових умовах (воєнний конфлікт, локдаун). Гумор слугує механізмом саморегуляції та збереження емоційного балансу. Збереження гумору у важкі часи пов'язане з підтримкою організаційної культури та спільноти колективу, який сприяє психологічному комфорту.

Прокрастинація виявляється менш проблематичною для половини респондентів, вказуючи на різницю у стратегіях управління стресом та завданнями у важкі періоди. Гумор є засобом подолання прокрастинації для більшості, але не для всіх, вказуючи на індивідуальність та контекстуальність ефективності його використання. У колективі переважають конструктивні стилі гумору: афіліативний та самопідтримуючий. Це свідчить про здатність колективу ефективно управляти стресом та підтримувати позитивний психологічний клімат.

Високий рівень прокрастинації в колективі під час війни та нестабільності може бути наслідком стресу та невпевненості у майбутньому. Деякі співробітники можуть мати стратегії пристосування, а інші можуть відчувати виклик у збереженні продуктивності.

Отримані дані свідчать про два типи підходів до роботи в колективі: гіпертрофований трудоголізм та компульсивний трудоголізм. Обидва можуть призводити до розвитку залежності від праці у працівників.

Результати вказують на різноманітні фактори, які приводять до відтермінування завдань серед працівників. Ці фактори можуть впливати на працівників у контексті виконання завдань та у взаємодії з керівництвом.

Різні стилі гумору мають неоднаковий вплив на тенденцію до відкладання справ. Стиль гумору може вказувати на риси особистості, але не завжди прямо впливає на робочу продуктивність колективу.

Більшість респондентів у колективі використовують гумор у спілкуванні та мають різні стилі гумору. Різні методики вимірювання прокрастинації та

трудової залежності показали неоднозначні результати, що вказує на складність у оцінці цих аспектів у колективі.

Стиль гумору має важливий вплив на психологічні аспекти у колективі. У контексті трудової залежності, різниця між стилями гумору не була значною. Гумор може слугувати захисним механізмом у стресових періодах, надаючи психологічний комфорт у складних ситуаціях. Незважаючи на те, що прямого зв'язку між гумором та прокрастинацією не було виявлено, важливо враховувати його роль як можливий інструмент саморегуляції у важкі часи для психологічного комфорту у колективі.

ВИСНОВКИ

1. Гумор відображається у сприйнятті ситуацій та реакції на події, що дозволяє йому впливати на емоційний стан та рефлексію особистості. Його психологічні аспекти забезпечують можливість зниження рівня стресу, покращення психічного здоров'я та взаємодії з оточуючими. Цей різновид самовираження із смішними елементами відображає індивідуальні психічні риси та допомагає в особистісному розвитку, сприяючи адаптації до життєвих ситуацій та вирішенню проблем.

2. Роль гумору на робочому місці може бути ключовою у підтриманні психологічного комфорту та покращенні емоційного стану працівників. Здатність до використання гумору на роботі впливає на загальний настрій та

емоційний тон працівників у наступних аспектах: підвищення емоційного комфорту, підвищення мотивації та залучення до роботи, покращення спілкування та відносин, підвищення продуктивності, психологічний баланс та стабільність.

3. Прокрастинація - це недостатній контроль над часом та відкладання важливих завдань без об'єктивних причин. Вона проявляється у втраті якості виконання завдань, активному уникненні роботи, спричиняючи постійний стрес та обмежуючи продуктивність. Цей феномен може виникати з уникнення невпевненості, переоцінки часу чи ресурсів, а також з низької мотивації до виконання завдань. Розуміння прокрастинації є важливим для розвитку стратегій самоконтролю та підвищення мотивації для кращого управління часом в психологічній та соціальній сферах життя людини.

4. Прокрастинація впливає на ефективність та якість виконання завдань у робочому середовищі. Її наслідки - втрата часу, стрес, погіршення робочого клімату та зниження продуктивності. Затримка у виконанні завдань ускладнює реагування на важливі аспекти робочого процесу та може негативно вплинути на командний дух та організаційну культуру. Подолання прокрастинації передбачає розвиток стратегій саморегуляції, чіткі цілі, управління часом та створення сприятливого робочого середовища для підвищення продуктивності.

5. Гумор, як психологічний механізм, може впливати на прокрастинацію шляхом зниження стресу та тривоги, пов'язаних із завданнями, та полегшення емоційного тиску. Вміння бачити ситуацію з гумором може зменшити психологічні бар'єри перед виконанням завдань, стимулюючи більш ефективну роботу. Такий вплив гумору важливий для розвитку стратегій управління часом та підвищення продуктивності у різних аспектах життя.

6. Дослідження виявило взаємозв'язок між стилем гумору та прокрастинацією, підтверджуючи, що конструктивний гумор може бути пов'язаний з більшою схильністю до відтермінування завдань та прокрастинації. Однак, у контексті трудової залежності не виявлено відмінностей між цими стилями гумору. Це вказує на потенційний вплив

гумору як захисного механізму, сприяючи саморегуляції та зниженню стресу в складних періодах, таких як воєнні конфлікти або пандемія. Незважаючи на відсутність прямого зв'язку між гумором і прокрастинацією у цьому дослідженні, його можна розглядати як важливий фактор саморегуляції та психологічного захисту у важкі часи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурка Д. Б. Прокрастинація / Д. Б. Бурка, Л. М. Юен. - Львів: Видавництво Старого Лева, 2018. - 400 с.
2. Велкова Н. “Давай завтра?” Або чому ми так любимо прокрастинувати [Електронний ресурс] / Наталія Велкова // Бережи себе. - 2023. - Режим доступу до ресурсу: <https://berezhy-sebe.com/chomu-my-tak-liubymo-prokrastynuvaty/>.
3. Гура С. О. Психологічні особливості формування та становлення трудового колективу на підприємстві. [Електронний ресурс] / Світлана Олександрівна Гура // Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та

- забезпечення здійснення соціального діалогу в Україні. - 2017. - Режим доступу до ресурсу: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/6065>.
4. Гільдебрандт Г. О. Вплив стилю керівництва на психологічний клімат в організації [Електронний ресурс] / Ганна Олегівна Гільдебрандт // Запоріжжя : ЗНУ. - 2023. - Режим доступу до ресурсу: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/12354>.
 5. Дворник М. С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього: монографія / М.С.Дворник; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. - Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2018. - 120 с.
 6. Колтунович Т. А. Прокрастинація – конфлікт між «важливим» і «приємним» [Електронний ресурс] / Т. А. Колтунович, О. М. Поліщук // Young Scientist. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/5/50.pdf>.
 7. Методика: Оцінка стилю керівництва [Електронний ресурс] - Режим доступу до ресурсу: <https://studfile.net/preview/5287934/>.
 8. Мудрик А. Б. Психологія залежної поведінки [Електронний ресурс] / Алла Богданівна Мудрик // ПП Іванюк В.П.. - 2022. - Режим доступу до ресурсу: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/21201/3/Psykhol_zalezhn_pov.pdf.
 9. Оніпко З. Феномен прокрастинації в сучасній психології: теоретичні засади дослідження [Електронний ресурс] / Зоряна Оніпко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. - 2020. - Режим доступу до ресурсу: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).12](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).12) .
 10. Про шкоду і користь прокрастинації та як з нею домовитися [Електронний ресурс] // Happy Monday. - 2018. - Режим доступу до ресурсу: <https://happy monday.ua/chem-polezna-prokrastinacija>.
 11. Прокрастинація: визначення, види, способи подолання [Електронний ресурс] // Психологер. - 2023. - Режим доступу до ресурсу: <https://psychologer.com.ua/prokrastynatsiia/>.

12. Скотт С. Сила продуктивності. Як подолати прокрастинацію [Електронний ресурс] / Стів Скотт // Книжковий клуб "Клуб Сімейного Дозвілля". – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.yakaboo.ua/ua/sila-produktivnosti-jak-podolati-prokrastinaciju.html>.
13. Теслюк В. М. Гумор у психічному житті людини [Електронний ресурс] / В. М. Теслюк, В. В. Теслюк, А. В. Чеберяко // Вісник Національного університету оборони України. - 2020. - Режим доступу до ресурсу: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/199419/199590>
14. Титова А. В. Психологічні чинники вдосконалення стилів керівництва в організації [Електронний ресурс] / Анжеліка Вікторівна Титова // Запоріжжя : ЗНУ. - 2021. - Режим доступу до ресурсу: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/6460>.
15. An empirical analysis of the effects of humor on communication satisfaction and job performance in international joint ventures in Iran [Електронний ресурс] / M.Jalalkamali, M. Iranmanesh, D. NikbinI, D. Hyun // Journal of Management & Organization. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.19>.
16. Appleby D. C. The first step to overcoming procrastination: Know thyself [Електронний ресурс] / Drew C. Appleby // American Psychological Association. - 2017. - Режим доступу до ресурсу: <https://www.apa.org/ed/precollege/psn/2017/01/overcoming-procrastination>.
17. Bayer O. Методика дослідження стилів гумору (HSQ) та шкала використання гумору як ресурсу стресоподолання (CHS): опис, адаптація та гастосування [Електронний ресурс] / O. Bayer, S. Skvortsov // ResearchGate. - 2005. - Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/322488865_Metodika_doslidzenna_stiliv_gumoru_HSQ_ta_skala_vikoristanna_gumoru_ak_resursu_stresopodolanna_CHS_opis_adaptacia_ta_gastosuvanna.
18. Cann A. Assessing humor at work: The humor climate questionnaire [Електронний ресурс] / A. Cann, A. Joyce, E. A. Bridgewater // Research Gate.

- 2014. - Режим доступа до ресурсу:
https://www.researchgate.net/publication/277961001_Assessing_humor_at_work_The_humor_climate_questionnaire.
19. Cherry K. How to Overcome Procrastination for Improved Mental Health [Электронный ресурс] / Kendra Cherry // verywell mind. - 2023. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.verywellmind.com/tips-for-overcoming-procrastination-2795714>.
 20. Domains of Everyday Creativity and Personal Values [Электронный ресурс] / N. Lebedeva, S. H. Schwartz, F. V. de Vijver, J. Plucker // *Frontiers in Psychology*. – 2019. – Режим доступа до ресурсу: 10.3389/fpsyg.2018.02681.
 21. Eerde W. V. Procrastination at Work and Time Management Training [Электронный ресурс] / Wendelien Van Eerde // *The Journal of Psychology*. – 2003. – Режим доступа до ресурсу: 10.1080/00223980309600625.
 22. Efim N. Past Negative Consequences of Unnecessary Delay as a Marker of Procrastination [Электронный ресурс] / N. Efim, F. Svartdal // *Frontiers in Psychology*. - 2022. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.787337/full>.
 23. Ferrari J. Psychology of Procrastination: Why People Put Off Important Tasks Until the Last Minute [Электронный ресурс] / Joseph Ferrari // *American Psychological Association*. - 2010. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.apa.org/news/press/releases/2010/04/procrastination>.
 24. Ferrari J. R. Procrastination in the workplace: Attributions for failure among individuals with siar behavioral tendencies [Электронный ресурс] / Joseph R. Ferrari // *ScienceDirect*. - 1992. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0191886992901082>.
 25. Flexible Humor Styles and the Creative Mind: Using a Typological Approach to Investigate the Relationship Between Humor Styles and Creativity [Электронный ресурс] / J. Chang, H. Chen, Y. Chan, C. Hsu // *ResearchGate*. – 2015. – Режим доступа до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/281106748_Flexible_Humor_Styles_an

d_the_Creative_Mind_Using_a_Typological_Approach_to_Investigate_the_Relationship_Between_Humor_Styles_and_Creativity.

26. Gibson J. M. Introduction to the Psychology of Humor [Электронный ресурс] / Janet M. Gibson // Routledge. - 2019. - Режим доступа до ресурсу: https://booksite.elsevier.com/samplechapters/9780123725646/Sample_Chapters/02~Chapter_1.pdf.
27. Gozukara E. Moderating Role of Gender in the Relationship between Humor Styles and Group Cohesiveness [Электронный ресурс] / Ebru Gozukara // International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. – 2016. – Режим доступа до ресурсу: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i2/2017>.
28. Half R. The Value of Teamwork in the Workplace [Электронный ресурс] / Robert Half // Robert Half. - 2023. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.roberthalf.com/us/en/insights/management-tips/the-value-of-teamwork-in-the-workplace>.
29. Humor at work: a study about the relationship between humor styles, satisfaction with management and individual job performance [Электронный ресурс] / A. M.de Souza, B. Felix, A. M. de Andrade, A. D. Cerqueira // Universidade Federal de Santa Maria. - 2019. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.redalyc.org/journal/2734/273462729011/html/>.
30. Humor in Workplace Leadership: A Systematic Search Scoping Review [Электронный ресурс] / C.Rosenberg, A. Walker, M. Leiter, J. Graffam // Frontiers in Psychology. - 2021. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.610795/full>.
31. Humor, Coping with Stress, Self-Concept, and Psychological Well-Being [Электронный ресурс] / R. A.Martin, N. A. Kuiper, L. J. Olinger, K. A. Dance // Humor - International Journal of Humor Research. – 1993. – Режим доступа до ресурсу: 10.1515/humr.1993.6.1.89.
32. Jyothi P. A Study on Procrastination at Workplace [Электронный ресурс] / P. Jyothi, N. Pasha // International Journal of Recent Research in Commerce

- Economics and Management (IJRRCEM). - 2017. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.paperpublications.org/upload/book/A%20Study%20on%20Procrastination-1094.pdf>.
33. Kazemi M. Investigation of procrastination prevalence and its causes among university managers and employees [Электронный ресурс] / М. Kazemi, М. Fayyazi, М. Kaveh // Journal of management research. – 2010. – Режим доступа до ресурсу: <https://doi.org/10.22067/pmt.v2i4.9078>.
34. Kim Y. Positive Effects Of Humor In The Workplace [Электронный ресурс] / Yen Kim. - 2022. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.linkedin.com/pulse/positive-effects-humor-workplace-yen-kim/>. Klingsieck K. B. Procrastination: When good things don't come to those who wait. [Электронный ресурс] / К. В. Klingsieck // European Psychologist. – 2013. – Режим доступа до ресурсу: <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000138>.
35. Konnikova M. Getting Over Procrastination [Электронный ресурс] / Maria Konnikova // The New Yorker. - 2014. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.newyorker.com/science/maria-konnikova/a-procrastination-gene>.
36. Kuiper N. A. Psychological Investigations of Humor and Laughter: Honoring the Research Contributions of Professor Rod Martin [Электронный ресурс] / Nicholas A. Kuiper // Eur J Psychol.. - 2016. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4991041/>.
37. Kukhnavets P. Positive and Negative Effects of Procrastination at Work [Электронный ресурс] / Pavel Kukhnavets // NYGGER. - 2021. - Режим доступа до ресурсу: <https://hygger.io/blog/positive-negative-effects-procrastination-work/#negative-effects-of-procrastination>.
38. Lang J. C. Workplace Humor and Organizational Creativity. [Электронный ресурс] / J. C. Lang, С. Н. Lee // The International Journal of Human Resource Management. – 2010. – Режим доступа до ресурсу: <https://doi.org/10.1080/09585190903466855>.

39. Lee D. The Impact of Leader's Humor on Employees' Creativity: The Moderating Role of Trust in Leader [Электронный ресурс] / Deogro Lee // Seoul Journal of Business. – 2015. – Режим доступа до ресурсу: 10.35152/snusjb.2015.21.1.003.
40. Lonczak H. Humor in Psychology: Coping and Laughing Your Woes Away [Электронный ресурс] / Heather Lonczak // Grief & Bereavement. - 2020. - Режим доступа до ресурсу: <https://positivepsychology.com/humor-psychology/#resources>.
41. Markman A. Can Psychology Explain Humor? [Электронный ресурс] / Art Markman // Psychology Today. - 2016. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/ulterior-motives/201604/can-psychology-explain-humor>.
42. Martin R.A. The Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ) and Coping Humor Scale (CHS): A Decade of Research Findings //Humor: International Journal of Humor Research.-1996.-№9.-P.251-272.
43. Martin R. A. Humor, laughter, and Physical Health: methodological issues and research findings [Электронный ресурс] / Rod A. Martin // Psychological Bulletin. – 2001. – Режим доступа до ресурсу: 10.1037//0033-2909.127.4.504.
44. Martin R. A. Sense of humor as a moderator between stressors and moods [Электронный ресурс] / R. A. Martin, H. M. Lefcourt // Journal of Personality and Social Psychology. – 1983. – Режим доступа до ресурсу: 10.1037/0022-3514.45.6.1313.
45. Matijasevic M. 13 Negative Effects of Procrastination & How to Overcome Them [Электронный ресурс] / Marko Matijasevic // MarkoooMarkooo. - 2023. - Режим доступа до ресурсу: <https://markooo.com/negative-effects-of-procrastination/>.
46. McGraw P. A. Differentiating what is humorous from what is not [Электронный ресурс] / P. A. McGraw, C. Warren // Journal of Personality and Social Psychology. - 2016. - Режим доступа до ресурсу: <https://psycnet.apa.org/record/2015-57062-001>.

47. McGraw P. The Importance of Humor Research [Электронный ресурс] / Peter McGraw // Psychology Today. - 2011. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.psychologytoday.com/us>.
48. Mesmer-Magnus J. A meta-analysis of positive humor in the workplace [Электронный ресурс] / J. Mesmer-Magnus, C. Viswesvaran, D. J. Glew // Journal of Managerial Psychology. - 2012. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683941211199554/full/html>.
49. Milgram N. Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents [Электронный ресурс] / N. Milgram, G. Mey-Tal, Y. Levison // Personality and Individual Differences. – 1998. – Режим доступа до ресурсу: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00044-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00044-0).
50. Moonaghi H. K. Academic procrastination and its characteristics: A Narrative Review [Электронный ресурс] / H. K. Moonaghi, T. B. Beydokhti // Future of Medical Education Journal. - 2017. - Режим доступа до ресурсу: https://fmej.mums.ac.ir/article_9049.html.
51. Nemko M. The Psychology of Humor [Электронный ресурс] / Marty Nemko // Psychology Today. - 2022. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/how-do-life/202201/the-psychology-humor>.
52. Perry E. Benefits of humor in the workplace (we found at least 10) [Электронный ресурс] / Elizabeth Perry // BetterUp. - 2021. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.betterup.com/blog/humor-in-the-workplace>.
53. Plester B. Fun times: the relationship between fun and workplace engagement [Электронный ресурс] / B. Plester, A. Hutchison // Employee Relations. – 2016. – Режим доступа до ресурсу: 10.1108/ER-03-2014-0027.
54. Pundt A. The relationship between humorous leadership and innovative behavior [Электронный ресурс] / Alexander Pundt // Journal of Managerial Psychology. – 2015. – Режим доступа до ресурсу: 10.1108/JMP-03-2013-0082.

55. Relationships between the Dark Triad and humor styles: A replication and extension [Электронный ресурс] / R. A. Martin, J. M. Lastuk, J. Jeffery, P. A. Vernon // Personality and Individual Differences. - 2012. - Режим доступа до ресурсу:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886911004569>.
56. Riggio R. E. The 4 Styles of Humor [Электронный ресурс] / Ronald E. Riggio // Psychology Today. - 2015. - Режим доступа до ресурсу:
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/cutting-edge-leadership/201504/the-4-styles-humor>.
57. Romero E. J. The Use of Humor in the Workplace [Электронный ресурс] / E. J. Romero, K. W. Cruthirds // Academy of Management Perspectives. - 2007. - Режим доступа до ресурсу:
<https://www.emotionsnet.org/wp-content/uploads/2011/04/RomeroCruthirds2006.pdf>.
58. Ruch W. Psychology of humor [Электронный ресурс] / Willibald Ruch // Zurich Open Repository and Archive. - 2008. - Режим доступа до ресурсу:
https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/6447/1/%5B9783110198492_-_The_Primer_of_Humor_Research%5D_Psychology_of_humor.pdf.
59. Ruth S. [Электронный ресурс] / Stacey Ruth // Unstoppable Leader. - 2023. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.linkedin.com/pulse/procrastination-workplace-understanding-impact-stacey-ruth-cpc/>.
60. Serani D. The Benefits of Humor [Электронный ресурс] / Deborah Serani // Psychology Today. - 2022. - Режим доступа до ресурсу:
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/two-takes-depression/202204/the-benefits-humor>.
61. Shatz I. Procrastination Dangers: The Negative Effects of Procrastination [Электронный ресурс] / Itamar Shatz // Solving Procrastination. - 2023. - Режим доступа до ресурсу: <https://solvingprocrastination.com/procrastination-dangers/>.
62. Sobral F. He Who Laughs Best, Leaves Last: The Influence of Humor on the Attitudes and Behavior of Interns [Электронный ресурс] / F. Sobral, G. Islam //

- Academy of Management Learning and Education. – 2016. – Режим доступа до ресурсу: [10.5465/amle.2013.0368](https://doi.org/10.5465/amle.2013.0368).
63. Steel P. Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? [Электронный ресурс] / Piers Steel // Personality and Individual Differences. – 2010. – Режим доступа до ресурсу: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.02.025>.
64. Steel P. The Procrastination Equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Stuff Done [Электронный ресурс] / Piers Steel // Hardcover. – 2010. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.goodreads.com/en/book/show/9514605>.
65. Tang J. How workplace fun influences employees' performance: The role of person-organization value congruence. [Электронный ресурс] / J. Tang, M. Liu, W. Liu // Social Behavior and Personality An International Journal. – 2017. – Режим доступа до ресурсу: [10.2224/sbp.6240](https://doi.org/10.2224/sbp.6240).
66. The general factor of personality and humor styles [Электронный ресурс] / [J. A. Schermer, R. A. Martin, N. G. Martin та ін.] // Personality and Individual Differences. – 2013. – Режим доступа до ресурсу: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.12.026>.
67. The Mixed Blessing of Leader Sense of Humor: Examining Costs and Benefits [Электронный ресурс] / [K. Yam, M. Christian, W. Wei та ін.] // Academy of Management Journal. – 2017. – Режим доступа до ресурсу: <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1088>.
68. The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda [Электронный ресурс] / C. Musinguzi, L. Namale, E. Rutebemberwa, A. Dahal // Journal of Healthcare Leadership. – 2018. – Режим доступа до ресурсу: [10.2147/JHL.S147885](https://doi.org/10.2147/JHL.S147885).
69. The thief of time and social sustainability% analysis of a procrastination at work model [Электронный ресурс] / P. Mosquera, M. E. Soares, P. Dordio, L. A. e Melo // Forum. - 2021. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.scielo.br/j/rae/a/6YdxvzD7syZjbphNgCK8jth/?lang=en&format=pdf>.

70. Understanding the Role of Psychological Capital in Humorous Leadership-Employee Creativity Relations [Электронный ресурс] / Z.Li, L. Dai, T. Chin, M. Rafiq // *Frontiers in Psychology*. – 2019. – Режим доступа до ресурсу: 10.3389/fpsyg.2019.01636.
71. Weems S. Why Humor Matters [Электронный ресурс] / Scott Weems // *Psychology Today*. - 2014. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/what-s-so-funny/201407/why-humor-matters>.
72. Westwood R. I. Humour and Organisation: From Function to Resistance [Электронный ресурс] / R. I. Westwood, A. Johnston // *ResearchGate*. - 2013. - Режим доступа до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/260617247_Humour_and_Organisation_From_Function_to_Resistance.
73. Wisse B. Humor in leader-follower relationships: Humor styles, similarity and relationship quality [Электронный ресурс] / B. Wisse, E. Rietzschel // *ResearchGate*. - 2014. - Режим доступа до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/271382586_Humor_in_leader-follower_relationships_Humor_styles_similarity_and_relationship_quality.
74. Work environment and atmosphere: the role of organization support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations [Электронный ресурс] / C.Tsai, J. Horng, C. Liu, D. Hu // *International Journal of Hospitality Management*. – 2015. – Режим доступа до ресурсу: 10.1016/j.ijhm.2015.01.009.
75. Yan B. What Research Has Been Conducted on Procrastination? Evidence From a Systematical Bibliometric Analysis [Электронный ресурс] / B. Yan, X. Zhang // *Frontiers in Psychology*. - 2022. - Режим доступа до ресурсу: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8847795/#B77>.
76. Yang I. How to promote relationship-building leadership at work? A comparative exploration of leader humor behavior between North America and China [Электронный ресурс] / I. Yang, P. Kitchen, S. Vasouel-Jentjens // *The*

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Результати визначення впливу стилів гумору на трудову залежність, прокрастинацію та схильність до відтермінування за допомогою ANOVA

	Афіліативний	Самопідтримуючий	Агресивний	Самопринижуючий
Трудова залежність	5.3636	3.8571	4.7778	4.2000
	2.50091	1.77281	1.64148	1.78885

Результати визначення впливу стилів гумору на трудову залежність, прокрастинацію та схильність до відтермінування за допомогою ANOVA

Прокрастинація	5.4545	6.4286	4.2000	4.6000
	2.20743	2.14920	1.87083	0.54772
Схильність до відтермінування	5.1818	5.8571	4.4444	6.2000
	1.60114	1.67616	1.58990	2.68328

Результати визначення впливу груп гумору на трудову залежність, прокрастинацію та схильність до відтермінування за допомогою ANOVA

	Конструктивний	Деструктивний
Трудова залежність	5.1875	5.1538
	2.20884	1.95330
Прокрастинація	5.5833	4.5769
	2.23924	2.08179
Схильність до відтермінування	5.7708	2.08581
	4.8077	2.13578

ДОДАТОК Б

ДОДАТОК В

Результати кореляційного аналізу за допомогою коефіцієнту кореляції

Пірсона

	Стили гумору	Трудова	Прокрастинац	Схильність до
--	--------------	---------	--------------	---------------

*Результати кореляційного аналізу за допомогою коефіцієнту кореляції
Пірсона*

		залежність	ія	відтермінуван ня
Стилі гумору	-	-0.212	0.360*	0.317
		0.245	0.043	0.077
Трудова залежність	-0.212	-	0.087	-0.175
	0.245		0.636	0.337
Прокрастинац ія	0.360*	0.087	-	0.204
	0.043	0.636		0.263
Схильність до відтермінуван ня	0.317	-0.175	0.204	-
	0.077	0.337	0.263	

Примітка: кореляція значима на рівні 0,05 (двостороння)