

CZU: 159.923.2:005.32

CONSIDERAȚII TEORETICE ALE PROCRASTINĂRII**Angela POTĂNG**

Universitatea de Stat din Moldova

În articolul de față este abordat un subiect actual, care se află la confluența dintre psihologia personalității și psihologia organizațională, și anume – fenomenul procrastinării. Acest construct psihologic este necesar de a fi studiat din considerentul că actualmente oamenii frecvent sunt puși în situația de a realiza rapid sarcinile și în limitele anumitor termene. Sunt reflectate cauzele procrastinării, diferite tipologii de procrastinatori, consecințele acestui fenomen, fiind înaintate și un șir de recomandări în vederea depășirii procrastinării.

Cuvinte-cheie: *procrastinare, procrastinatori, fenomen disfuncțional, amânare a îndeplinirii sarcinilor, lipsă de motivație pentru realizarea sarcinilor, dezorganizare.*

THEORETICAL CONSIDERATIONS OF PROCRASTINATION

This article addresses a current topic that is at the confluence of psychology personality and organisational psychology, namely the phenomenon of procrastination. It is necessary to study this psychological construct because nowadays people are frequently put in the situation of performing tasks quickly and within certain limits. This article tackles the causes of procrastination, different types of procrastinators, the consequences of this phenomenon, and presents a series of recommendations to overcome procrastination.

Keywords: *procrastination, procrastinators, dysfunctional phenomenon, delays in fulfilment tasks, lack of motivation to perform tasks, disorganisation.*

Introducere

Actualmente tot mai frecvent persistă intenția oamenilor de a amâna îndeplinirea sarcinilor responsabile, iar pentru unii dintre aceștia o astfel de amânare devine un obicei de viață. În psihologie acest fenomen se numește „procrastinare”, iar persoanele care au o astfel de tendință sunt numite „procrastinatori”. Persoanele sunt în permanență în fața îndeplinirii obligațiilor care necesită respectarea termenelor. Pentru cei care au problema procrastinării această situație este una foarte tensionată. În acest sens, studiarea mecanismului de funcționare a procrastinării devine relevantă, ceea ce va ajuta la formarea unor strategii de management al personalului care să reducă nivelul de procrastinare al angajaților, să îmbunătățească calitatea muncii lor, ceea ce, în general, va contribui la eficiența organizației.

Delimitări conceptuale

Cuvântul *procrastinare* are o origine latină și constă din prefixul „*pro*”, care înseamnă a merge mai departe, și „*crastinus*”, ceea ce înseamnă mâine.

Conform dextonline.ro, procrastinarea reprezintă amânarea, întârzierea sau suspendarea unei acțiuni în mod inutil pentru un moment ulterior. Procrastinare înseamnă neexecutarea acțiunii în timp, cu toate că este în interesul persoanei să poată fi dusă la îndeplinire. Această atitudine poate duce la o difuzare de timp, lăsând astfel pentru ultimul moment starea de a acționa sau neacționând deloc. J.Ferrari realizând o sinteză a studiilor privind procrastinarea propune delimitarea conceptelor de procrastinare funcțională și procrastinare disfuncțională, împărțind toate studiile în două grupuri [1]. Primul grup explorează *procrastinarea în aspectul său constructiv*, de exemplu, ca o întârziere conștientă în realizarea sarcinii la un timp mai optim, pentru a crește probabilitatea de succes; ca un fel de strategie productivă de coping; ca un demers conștient „pentru mai târziu”, pentru a evoca sentimente intense, ceea ce corespunde parțial conceptului de „agenți” de procrastinare. Din această perspectivă, procrastinarea este considerată o strategie deliberată, conștientă, raționalizată care adesea nu are un impact negativ asupra rezultatului, ci, dimpotrivă, permite unei persoane să se concentreze pentru soluționarea finală și este însoțită de emoții pozitive.

Al doilea grup de cercetători consideră procrastinarea ca un *fenomen disfuncțional*, un comportament autodistructiv, neconstructiv și un mecanism de protecție, care corespunde conceptului de „evitare” a agenților de întârziere.

Multe studii din domeniul procrastinării sunt orientate spre a stabili motivul pentru care oamenii conștienți de urgența, importanța și necesitatea sarcinii amână realizarea acesteia, adesea cu un impact negativ asupra rezultatului final. Astfel, cercetătorii grupează diferite variabile care explică comportamentul procrastinator în două categorii. Prima, centrată pe individ, descrie procrastinarea ca fiind produsul trăsăturilor de personalitate și este destul de stabilă, indiferent de contextul în care are loc. A doua categorie consideră mediul ca fiind motivul manifestării unei atitudini de procrastinare. Spre deosebire de prima abordare, procrastinarea este aici o funcție a situației, în care individul evoluează, și este relativ instabilă.

D.Tice și R.Baumeister consideră procrastinarea ca fiind o trăsătură complexă, care conține componente cognitive, comportamentale și emoționale. Aceasta se manifestă prin evitarea punerii în aplicare a unei intenții și nerealizarea scopurilor declarate, prin simpla eliminare până când este prea târziu sau aproape prea târziu [2]. Motivele pentru care oamenii recurg la procrastinare sunt următoarele: rezistență, plictiseală datorată lucrărilor repetitive, perfecționism, lipsă de motivație pentru sarcină, echitabilitate, deficit de abilități, rebelitate, dezorganizare. Unii autori explică procrastinarea ca fiind un mecanism de combatere a anxietății asociate cu începerea sau finalizarea unei sarcini sau a unei decizii. În conformitate cu abordarea lui Freud, principiul plăcerii poate fi responsabil de procrastinare; oamenii nu prefera emoții negative și amânarea unei sarcini stresante până la o dată ulterioară este mult mai plăcută. Conceptul prin care se spune că oamenii lucrează cel mai bine sub presiune oferă bucurii suplimentare și motivația de a amâna sarcina. Pentru un individ, procrastinarea poate duce la stres, un sentiment de vinovăție, pierderea productivității personale, crearea unei crize și dezaprobare din partea altora pentru neîndeplinirea unor responsabilități sau a unor angajamente. Aceste sentimente combinate pot favoriza în continuare procrastinarea. Deși este considerat normal, pentru oameni, în a procrastina, într-o anumită măsură, aceasta devine o problemă atunci când împiedică funcționarea normală a omului. Procrastinatorii pot avea dificultăți în a căuta sprijin din cauza stigmatului social și convingerea că sarcina-aversiune este cauzată de lene sau voință scăzută.

Clasificarea tipurilor de procrastinare și procrastinatori

N.Milgram și R.Tenne au identificat 5 tipuri principale de procrastinare în funcție de obiectul manifestării [3]:

- 1) *Procrastinarea zilnică* este considerată o strategie de viață, manifestată în absența abilităților de a îndeplini sarcini de rutină, regulate, observate de-a lungul vieții și asociate cu incapacitatea de a gestiona timpul. Acestea includ lucrările casnice, cumpărăturile alimentare, curățarea.
- 2) *Procrastinarea decizională* – imposibilitatea luării oricăror decizii în timp util, inclusiv a celor minore.
- 3) *Procrastinarea nevrotică* – eliminarea deciziilor importante legate de diferite etape ale vieții: alegerea unui domeniu de activitate, crearea unei familii etc.
- 4) *Procrastinarea obligatorie* – acest tip de procrastinare combină procrastinarea comportamentală și procrastinarea în luarea deciziilor. Cel mai adesea se manifestă ca procrastinare cronică în orice activitate.
- 5) *Procrastinarea academică* – amânarea implementării sarcinilor de învățare și a proiectelor educaționale, dificultăți în finalizarea sarcinilor academice.

Literatura de specialitate distinge două feluri de comportamente de procrastinare: procrastinarea optimistă și procrastinarea pesimistă. *Procrastinatorii optimiști* își pun intențiile fără a-și face griji, deoarece sunt încrezători în succesul final. Dimpotrivă, *procrastinatorii pesimiști* sunt îngrijorați de întârzierea lor. Cu toate acestea, ei încă se întârzie pentru că nu știu să se ocupe de sarcinile lor.

J.Ferrari a descris tipologiile comportamentelor oamenilor într-o situație de procrastinare [4]:

1. „*Căutătorii de fiori*” – oamenii din această categorie preferă să amâne execuția oricărei lucrări, pentru că le place să simtă ridicarea de energie pe care o experimentează, făcând totul în ultimul moment.
2. *Procrastinatorii „indeciziși”* – oameni care întârzie constant în adoptarea chiar și a unor decizii minore din cauza responsabilității majore pentru rezultat. Până când se ia o decizie, nu există nicio șansă de a greși și de a obține rezultate nesatisfăcătoare. Mai des, astfel de oameni sunt predispuși spre perfecționism.
3. „*Procrastinatorii care evită*” – la baza acestui comportament este dorința de a evita mai întâi sarcinile neplăcute și apoi evaluările pozitive sau negative ale altora.

O serie de autori au propus mai multe **categorii de procrastinatori**:

- a) *procrastinatorul situațional* – presupune acea categorie de indivizi care procrastinează uneori, doar în anumite situații;

- b) *procrastinatorul cronic* – presupune acea categorie de indivizi care procrastinează aproape în toate aspectele vieții lor;
- c) *procrastinatorul relaxat* – presupune acea categorie de indivizi care încearcă să evite stresul cât mai mult cu putință, iar pentru a realiza acest lucru tind să renunțe la anumite activități sau să subevalueze activitățile dificile concentrându-se mai mult asupra activităților distractive sau care au o importanță minoră pe termen lung. Acest tip de individ poate fi foarte atașat de alți indivizi și preocupat de atenție și confirmări din partea celorlalți atunci când este vorba despre propriul comportament;
- d) *procrastinatorul autodistructiv* – presupune acea categorie de indivizi care prezintă aversiune față de sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească, fiind dependenți de timp. Intenția acestor indivizi este de a-și proteja stima de sine, considerând că sarcinile cu care se confruntă pot să i-o pună în pericol;
- e) *procrastinatorul pasiv* – presupune acea categorie de indivizi care nu pot lua decizii, deoarece nu au abilitatea de a se hotărî în ceea ce privește strategia potrivită și punerea acesteia în aplicare. Aceștia simt presiunea pe care le-o impune apropierea termenului limită, adoptând o atitudine pesimistă în ceea ce privește rezultatele muncii lor. Nu în ultimul rând, aceștia dezvoltă sentimente de vinovăție și depresie care îi fac să renunțe la sarcini;
- f) *procrastinatorul activ* – presupune acea categorie de indivizi care sunt capabili să ia decizii în funcție de timpul pe care îl au la dispoziție, suspendându-și unele activități pentru a se concentra asupra altora. Acești indivizi se bucură de sentimentul muncii sub presiune simțindu-se motivați și văzând în termenele limită niște provocări. Această perspectivă îi determină să-și finalizeze sarcinile în ultimul moment;
- g) *procrastinatorul naiv* – presupune acea categorie de indivizi care nu sunt conștienți de problemele de autocontrol pe care le vor avea în viitor atunci când vor trebui să finalizeze o sarcină.

Un alt concept întâlnit frecvent în literatura de specialitate este conceptul de *procrastinare la locul de muncă* abordat ca un comportament contraproductiv, care include: întârzierea angajaților, nerealizarea la timp a sarcinilor de muncă, implicarea intenționată a angajaților (comportamental sau cognitiv) în activități care nu au tangență cu activitatea profesională.

Mai nou, procrastinarea la locul de muncă se referă la două dimensiuni, și anume: *soldiering*-ul și *cyberslacking*-ul.

Soldiering-ul – reprezintă amânarea sau eschivarea de la sarcini, care împiedică activitatea legată de muncă, prin îndeplinirea în principal a unor activități care nu țin de lucru, dar care în același timp nu au intenții dăunătoare. Luarea pauzelor lungi de cafea, evitarea planificării și visarea cu ochii deschiși sunt exemple frecvente de *soldiering*.

Cyberslacking-ul – reprezintă utilizarea internetului sau a dispozitivelor mobile pentru scopuri personale în timpul orelor de lucru.

Consecințele procrastinării

Studiile în domeniu au determinat un șir de consecințe ale fenomenului procrastinării care pot fi de două tipuri: de natură hedonică, imediate, realizându-se prin stări de plăcere și ușurare (se mai numesc consecințe pozitive), și de natură eudaimonică care, de obicei, sunt negative. *Consecințele pozitive* ale procrastinării sunt: ușurarea psihologică, senzație plăcută, creșterea controlului individului asupra condițiilor, simțul de a fi apt și competent, senzația de liniște și încetarea stresului și a tensiunilor. *Efectele negative* ale procrastinării asupra sănătății mintale sunt: stresul, anxietatea și depresia, lipsa de concentrare, frica și îngrijorarea, problemele comunicative și performanța slabă [5].

Procrastinarea este omniprezentă și oamenii suferă de ea în diferite grade, cu consecințe vizibile care apar în multe fațete ale vieții, cum ar fi locul de muncă, căsătoria, relațiile sociale și managementul financiar. Procrastinatorii evită sarcinile și angajamentele pe care le consideră neplăcute și, de asemenea, nu acceptă vina pentru întârziere, justificând-o cu scuze. Procrastinarea are un efect negativ asupra angajaților – nu doar asupra autorealizării unui angajat individual, ci și asupra eficacității aspectului organizației în ansamblu. De multe ori, procrastinarea este cu atât mai mare cu cât scade motivația profesională a angajatului.

Procrastinarea, în mare parte, reflectă viața profesională și personală a oamenilor. Prin urmare, procrastinatorii pot înceta procrastinarea, dacă înțeleg cauzele, efectele și prevenirea acesteia.

Propunem unele **recomandări** în vederea diminuării procrastinării:

- a) Este recomandat organizațiilor să introducă ateliere de lucru despre managementul timpului și alte subiecte relevante, deoarece acestea îi vor ajuta pe angajați să își finalizeze lucrările/sarcinile la timp.

- b) Se recomandă ca angajații să divizeze activitatea sau sarcina în segmente mai mici, programând o dată de finalizare pentru fiecare sarcină, angajându-se în îndeplinirea sarcinii și obiectivului urmărit.
- c) Se sugerează ca angajații să fie conștienți de motivele, obiceiurile și gândurile care duc la procrastinare, evitându-le pe viitor.
- d) Se recomandă organizațiilor/ angajatorilor să recunoască, să motiveze și să recompenseze periodic realizările angajatului.
- e) Pentru a obține stimulente cu gradul de eficiență necesar, este necesară suplimentarea schemei de stimulente materiale cu măsuri psihologice sociale adecvate de motivație: stimulente bazate pe expresia recunoașterii publice, furnizarea de uniforme pentru angajați, optimizarea locurilor de muncă, participarea angajaților la distribuirea rezultatelor muncii, acțiuni pentru îmbunătățirea siguranței muncii.
- f) Se recomandă managerilor să asigure participarea subalternilor la procesul de conducere, să apeleze la colaborarea subalternilor atât pentru a stabili obiectivele, cât și pentru o bună repartizare a sarcinilor. Astfel, vor fi reduse tensiunile, conflictele în cadrul grupurilor și angajații vor simți o puternică participare la activitatea instituției.

Referințe:

1. FERRARI, J.R., EMMONS, R.A. Methods of procrastination and their relation to selfcontrol and self-reinforcement. In: *Journal of Social Behavior and Personality*, 1995, no.10, p.455-458.
2. TICE, D., BAUMEISTER, R.F. Longitudinal study of procrastination, performance, stress, and health: The cost and benefits of dawdling. In: *Psychological Science*, 1997, p.450-454.
3. MILGRAM, N., TENNE, R. Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. In: *European Journal of Personality*, 2000, no.14, p.141-156.
4. FERRARI, J.R., EMMONS, R.A. *Op. cit.*
5. ELLIS, A., KNAUS, W. *Overcoming procrastination*. New York: New American Library, 2002. 260 p.

Notă: Articolul este elaborat în cadrul Proiectului *Bazele teoretice și metodologice ale asigurării activității psihologice în sistemul de învățământ general din perspectiva abordărilor societale contemporane*, cifrul 20.80009.1606.10.

Date despre autor:

Angela POTÂNG, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Facultatea de Psihologie, Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: potangangela04@gmail.com

Prezentat la 29.04.2021