

**OCENA ZMIAN W POSTRZEGANIU WŁASNEJ EFEKTYWNOŚCI I NASILENIU
PROKRASYNACJI W OKRESIE PANDEMII COVID-19. CZY ZDALNA PRACA
I EDUKACJA OBNIŻAJĄ CODZIENNĄ SKUTECZNOŚĆ?**

Anna Wojtkowska

Instytut Psychologii Uniwersytetu Opolskiego
45-040 Opole, pl. Kopernika 11a
e-mail: a.starkowska.pum@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0613-622X>

Julia Garus

Instytut Psychologii Uniwersytetu Opolskiego
45-040 Opole, pl. Kopernika 11a
e-mail: julia.garus.jg@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1214-3685>

Julia Sampolska

Instytut Psychologii Uniwersytetu Opolskiego
45-040 Opole, pl. Kopernika 11a
e-mail: juliusz2626@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0513-4596>

Kamil Greschütz

Instytut Psychologii Uniwersytetu Opolskiego
45-040 Opole, pl. Kopernika 11a
e-mail: kamil.greschutz@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8200-4774>

Olimpia Brzostek

Instytut Psychologii Uniwersytetu Opolskiego
45-040 Opole, pl. Kopernika 11a
e-mail: olimpiabrzostek18@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0628-4345>

ABSTRAKT

Cel badań. Celem badania było sprawdzenie odmienności w postrzeganiu własnej prokrastynacji i efektywności pracy w okresie trwania pandemii w stosunku do czasu sprzed jej wybuchu oraz analiza powiązań między tymi zmianami, a wybranymi czynnikami socjodemograficznymi.



Metoda badań. 186 ochotników (75,8 % kobiet) w wieku od 18 do 62 lat ($M = 22,39$; $SD = 7,84$) wzięło udział w badaniu ankietowym on-line. Formularz ankiety zawierał pytania socjodemograficzne, zestaw 20 twierdzeń dotyczących prokrastynacji, o wysokim wskaźniku rzetelności (*alfa* Cronbacha = 0,92) i 9 twierdzeń dotyczących efektywności (*alfa* Cronbacha = 0,87), do których uczestnicy badania ustosunkowywali się na skali od 1 (rzadziej / mniej niż przed wybuchem pandemii) do 7 (częściej/więcej niż przed wybuchem pandemii).

Wyniki badań. Rozkłady nasilenia obu badanych cech były zbliżone do normalnego, większość badanych oceniała swoją prokrastynację i efektywność podobnie jak przed pandemią, a proporcje osób doświadczających wzrostu lub spadku tych cech były wyrównane. Wraz ze wzrostem prokrastynacji silnie spadała efektywność działania ($p < 0,001$), przy czym płeć, wiek i miejsce zamieszkania nie miały istotnego znaczenia dla żadnej z nich. Wzrost poziomu wykształcenia sprzyjał zarówno niższej prokrastynacji ($p < 0,01$), jak i wyższej efektywności ($p < 0,05$). Studenci raportowali większą prokrastynację ($p < 0,01$), ale podobną efektywność co osoby pracujące.

Wnioski. Badanie pozwoliło na wyciągnięcie wniosku, iż mimo społecznych obaw o spadek jakości pracy i edukacji na skutek reorganizacji warunków życia spowodowanych stanem pandemii, większość pracowników i studentów nie dostrzega zmian w efektywności swojej pracy ani nasileniu prokrastynacji.

Słowa kluczowe: pandemia, efektywność, prokrastynacja

An assessment of changes in the perception of self-efficacy and the intensity of procrastination during the COVID-19 pandemic. Do remote work and education reduce daily effectiveness?

ABSTRACT

Aim of the study. The purpose of the study was to verify the differences in the perception of self-procrastination and work efficiency during the pandemic when compared to the time before the outbreak, and to analyse the relationships between these changes and selected sociodemographic factors.

Method. 186 volunteers (75.8% women) aged from 18 to 62 ($M = 22.39$; $SD = 7.84$) took part in an online questionnaire survey in June and July 2020. The survey form contained sociodemographic questions, a set of 20 statements about procrastination, with a high reliability index (Cronbach alpha = 0.92) and 9 statements about effectiveness (Cronbach alpha = 0.87), to which the participants responded on a scale of 1 (*less frequently / less than before the outbreak of the pandemic*) to 7 (*more / more than before the outbreak of the pandemic*).

Results. The severity distribution of both the traits tested were similar to normal distribution. Most participants evaluated the present level of procrastination and efficiency similar to the level before the outbreak. The ratio of people who experienced an increase or decrease of these traits was even. With the increase of the procrastination, efficiency decreased heavily ($p < 0.001$), in which gender, age and place of residence had no relevant significance. An increase in the level of education favoured both lower procrastination ($p < 0.01$) and higher efficiency ($p < 0.05$). Students reported greater procrastination ($p < 0.01$), but similar effectiveness to those who were working.

Conclusions. The study led to the conclusion that despite social concerns about the decline in the quality of work and education as a result of the reorganization of living conditions caused by the pandemic, the majority of workers and students do not perceive changes in their work efficiency or an increase in procrastination.

Keywords: pandemic, efficiency, procrastination

WPROWADZENIE

Wybuch pandemii COVID-19 był zaskoczeniem dla całego świata. Codzienne przyzwyczajenia społeczeństwa musiały zostać zmienione, ponieważ od tego zależało zdrowie, a w wielu przypadkach również życie dużej liczby ludzi. Rozwiązaniem mającym na celu zwiększenie bezpieczeństwa, które przyszło wraz z pandemią, było wprowadzenie zmian w warunkach dotychczasowej pracy i nauki. Często wiązało się to z przejściem na tryb pracy zdalnej oraz wprowadzeniem nowych warunków, zakładających większą izolację i samosterowność. Naukowcy zastanawiają się obecnie nad tym, jak pandemia zmieni sposób, w jaki ludzie organizują swoją pracę, a także które grupy oraz jednostki lepiej przystosowują się do pracy wykonywanej w trybie zdalnym (Kramer, Kramer, 2020). W celu sprawdzenia jak nowa sytuacja, jaką jest wybuch pandemii COVID-19, kształtuje zachowania Polaków zostało przeprowadzone badanie, oparte na dwóch zagadnieniach jakimi są prokrastynacja i efektywność pracy.

Termin "prokrastynacja" oznacza chroniczne zwlekanie z wykonywaniem zadań, prac, zobowiązań, które argumentowane jest w sposób irracjonalny, często poprzez znalezienie zastępczego zajęcia (Markiewicz, 2018). Osoby odwlekające podjęcia się działania są zazwyczaj świadome tego, że skutkuje to osiągnięciem słabszych efektów (np. w nauce). Zdaniem Normana A. Milgrama i Rachel Tenne (2000) istnieją trzy aspekty skutkujące pojawieniem się zachowań prokrastynacyjnych. Są to lęk przed niepowodzeniem, odczuwanie awersyjności wobec realizowanych zadań oraz niska odporność na frustrację.

Skłonności do prokrastynacji, będące jednym z zagadnień przeprowadzonego badania, stanowią formę różnic indywidualnych i występują w ogólnej populacji w różnicowanym nasileniu. Dotychczasowe wysiłki badaczy doprowadziły do określenia innych cech, które mogą współwystępować z większą prokrastynacją lub chronić przed nią. Jednym z takich czynników okazują się cechy osobowości, zgodnie z modelem Paula Costy i Roberta McCrae (2012) – neurotyczność, ugodowość, otwartość na doświadczenie, ekstrawersja i sumienność. Z badań wynika, że skutecznym przedsiębiorców cechuje zazwyczaj umiejętność dostrzegania szans i okazji, skłonność do podejmowania ryzyka, otwartość na zmiany, innowację, a także zdolności przywódcze, aktywność i dynamizm (Piecuch, 2014). Osobowościowo, charakteryzują się oni wysoką ekstrawersją, otwartością na doświadczenia i sumiennością (Kaczmarek, 2013). Niska ekstrawersja może skutkować unikaniem podejmowania ryzyka, wykazywaniem niskiej aktywności czy energiczności w działaniu. Niska otwartość na doświadczenie przejawia się niewysokim poziomem kreatywności oraz tendencją do trzymania się znanych i konwencjonalnych sposobów, pomysłów i zasad. Natomiast niska sumienność wiąże się z niską potrzebą osiągnięć i małą wytrzymałością (Golińska, 2000).

Polskie badania wykazały, że prokrastynacja powiązana jest ze stylami tożsamościowymi i może być tłumaczona społeczno-poznawczym przetwarzaniem informa-

cji (Stępień, Topolewska, 2014). Jak podaje Urszula Jeruszka (2011), mimo dynamicznego wzrostu liczby uczelni w Polsce, średnia efektywność kształcenia obniża się. Ukazano także, że posiadanie słabej woli oraz nierównomierne rozkładanie zadań w czasie, są częstymi uwarunkowaniami nasilania się prokrastynacji wśród studentów. Skutkiem tego jest nasilający się stres, strach i nerwowość wśród wspomnianej grupy osób (Jaworska, 2013). Prokrastynacja w okresie pandemii może być nasiloną, ponieważ zostaliśmy odcięci od wielu bodźców, które przynoszą uczucie gratyfikacji. Wiąże się to z niższym poziomem serotoniny, który prowadzi do większej niechęci w podejmowaniu różnych czynności i wypełnianiu obowiązków (Needler, 2020). Badania przeprowadzone wśród studentów medycyny w trakcie trwania pandemii COVID-19 wykazały, że prokrastynacja jest pozytywnie związana z lękiem akademickim i samoutrudnieniem (Jia, Jiang, Hao Lin, 2020). Badania nad znaczeniem płci wykazały, że kobiety częściej skupiają się na przyszłości, co sprzyja realizacji złożonych zadań ze względu na antycypowanie konsekwencji. Są one także bardziej skuteczne i konsekwentne niż mężczyźni, co wiąże się z tym, że prokrastynują rzadziej od nich. Negatywne rozpamiętywanie zdarzeń mających miejsce w przeszłości może wzmacniać indywidualne skłonności do odwlekania zadań w czasie. Jednostka ukierunkowana na przyszłość spostrzega ją optymistycznie, co chroni przed prokrastynacją (Znajmiecka-Sikora, Wiktorowicz, Sałagacka, Łysio, 2019).

Prokrastynacja niesie za sobą negatywne konsekwencje, np. w postaci pogorszenia stanu fizycznego oraz psychicznego, czy utrudnień w kontaktach społecznych (Fee, Tangney 2000; Ferrari, Harriott, Zimmerman, 1999). Wzmożone odczuwanie stresu niekorzystnie wpływa na zdrowie (Grunschel, Patrzek, Fries, 2012). Długotrwałe jego odczuwanie jest czynnikiem predysponującym do choroby wrzodowej (Janowska, Prystupa, 2012). Osoby, które skłaniają się ku prokrastynacji rzadziej uczestniczą w badaniach profilaktycznych (Markiewicz, 2018). Dodatkowo wysoki poziom prokrastynacji współwystępuje z tendencją do nieuczestniczenia aktywnie w dyskusjach prowadzonych podczas zajęć w trybie zdalnym (Michinov, Brunot, Le Bohec, Juhel, Delaval, 2011).

Wraz z wiekiem zmniejszają się osobnicze skłonności do prokrastynacji. Wiąże się to z poczuciem śmiertelności, rozwojem wyższych funkcji poznawczych, niezbędnych do procesu samoregulacji i osiągnięcia założonych celów (Rozenal, Carlbring, 2014). Dodatkowo ma to związek z postrzeganiem czasu przez osoby starsze jako konkretnego zjawiska, a nie abstrakcyjnego tworu. Rebecca Klein (2014) zaznacza, że studenci mają świadomość co do negatywnych skutków prokrastynowania, mimo tego aż 87% badanych przyznaje się do odwlekania wykonywania zadań w czasie. Zjawisko to objawia się u nich przede wszystkim w spaniu, pisaniu SMS-ów, oglądaniu filmów, korzystaniu z mediów społecznościowych czy spotykaniu się z przyjaciółmi.

Efektywność natomiast to określenie przedstawiające działania, które charakteryzują się wydajnością i skutecznością. Działania efektywne związane są z procesem rozwoju i postępu, prowadzą również do uzyskania pozytywnego, zamierzonego efektu (Rutkowska, 2013). „Efektywność jest jedną z podstawowych kategorii wykorzystywanych do opisu stanu, funkcjonowania oraz szans rozwojowych różnego rodzaju organizacji” (Rutkowska, 2013, s. 439). Pojęcie to ma wiele synonimów, jednak najczęściej utożsamiana jest z produktywnością albo skutecznością. Jedną z jej kategorii jest efektywność organizacji, którą rozumie się jako „sprawność i skuteczność or-

ganizacji mierzoną stopniem osiągnięcia przez nią odpowiednich celów” (Skrzypek, 2013, s. 173). Autorzy różnie definiują efektywność i jej składniki. Joseph McGrath (1964) podaje, że efektywność zawiera dwa komponenty – efektywność jako kombinację wyników działania (jakość, szybkość, błędy), ale także subiektywne odczucia i wyniki (satysfakcja, spoistość, postawa, struktura socjometryczna) (Pyszka, 2015). Badania wykazały, że wyniki uczniów podczas prowadzenia zajęć w trybie zdalnym są wyższe niż w wypadku tradycyjnego nauczania. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić czy uczniowie są bardziej wydajni i efektywni, nawet jeżeli nauka zdalna umożliwiła pokonanie problemów związanych z odległością szkoły od domu czy trzymaniem się ścisłego harmonogramu zajęć (Pye, Holt, Salzman, Bellucci, Lombardi, 2015). Według badań przeprowadzonych w trakcie pandemii COVID-19 osoby charakteryzujące się wyższym poziomem cech takich jak strategia zadaniowa, regulacja nastroju, samoocena, struktura środowiska, zarządzanie czasem oraz poszukiwanie pomocy, postrzegały poziom swojej nieefektywności jako niższy niż osoby o niskim nasileniu wyżej wymienionych cech (Hong, Lee, Ye, 2021). Dodatkowo spostrzegana nieefektywność osób badanych miała związek z poziomem prokrastynacji.

Celem projektu było sprawdzenie odmienności w postrzeganiu własnej prokrastynacji i efektywności działania w okresie pierwszej fali pandemii COVID-19 w stosunku do czasu sprzed jej wybuchu oraz analiza powiązań między tymi zmianami a wybranymi czynnikami socjodemograficznymi. Hipoteza główna zakładała, że w warunkach pandemii zwiększeniu ulegną skłonności do prokrastynacji, a wraz z nimi spadać będzie efektywność działań. Założono także, że żeńska płeć i wyższy wiek będą czynnikami współwystępującymi z niższą prokrastynacją i wyższą efektywnością.

METODA

Narzędzia i procedura

Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem ankiety internetowej, rozsyłanej głównie za pośrednictwem mediów społecznościowych (Facebook, Twitter) i trwało od 5 czerwca 2020 r. do 13 lipca 2020 r. Uczestnicy zostali poinformowani o ogólnym celu i przeznaczeniu badania oraz anonimowości i dobrowolności udziału.

W pierwszej części ankiety uczestnicy udzielali informacji o podstawowych danych socjodemograficznych, takich jak płeć, wiek w latach, wielkość miejsca zamieszkania, poziom wykształcenia oraz sytuacja zawodowa (por. tabela 1). W drugiej części znajdowały się pytania zamknięte dotyczące zmiennych głównych. Skłonność do prokrastynacji uczestnicy oceniali w oparciu o 20 pytań pochodzących z portalu psychoedukacja.edu.pl, zaś efektywność określana była na podstawie 9 twierdzeń przygotowanych na potrzeby tego badania. Testy te nie są narzędziami służącymi do diagnozy. Zostały wykorzystane do oceny nasilenia badanych zjawisk, co było wystarczające na potrzeby badania. Oba zestawy pytań cechowały się dobrą rzetelnością pomiaru (*alfa* Cronbacha = 0.912 dla prokrastynacji i *alfa* Cronbacha = 0.856 dla efektywności działania). Aby umożliwić subiektywną ocenę tych cech w czasie pandemii, w stosunku do czasu sprzed jej wybuchu, zastosowano skalę odpowiedzi od 1 (rzadziej/mniej niż przed wybuchem pandemii), przez 4 (tak samo jak przed wybuchem pandemii), do 7 (częściej/więcej niż przed wybuchem pandemii).

Grupa badana

W badaniu udział wzięło 211 osób w wieku od 16 do 62 lat. Usunięto ankiety wypełnione przez osoby niepełnoletnie i nieokreślające swojej płci. Ostatecznie do analizy włączono 186 ankiet osób w wieku od 18 do 62 lat, a szczegółową analizę grupy pod względem podstawowych danych socjodemograficznych zawarto w tabeli 1. W grupie przeważały kobiety, młode osoby uczące się, o aktualnie średnim wykształceniu, zwłaszcza mieszkańcy wsi. Kobiety i mężczyźni nie różnili się istotnie pod względem rozkładu wieku, wielkości miejsca zamieszkania i wykształcenia ($p > 0,05$). Odnotowano natomiast nie w pełni istotną tendencję statystyczną w przypadku sytuacji zawodowej - wśród badanych kobiet nieco więcej było osób uczących się, zaś wśród mężczyzn - bezrobotnych.

Tabela 1
Socjodemograficzna charakterystyka grupy z uwzględnieniem różnic międzypłciowych

Zmienne	Cała grupa	Kobiety	Mężczyźni	Porównanie płci		
	N=186	N=141	N=45	χ^2/Z	df	p
Wiek	M(SD)/N(%)	M(SD)/N(%)	M(SD)/N(%)	-0,176	-	0,860
1. wieś	71 (38,2%)	58 (41,1%)	13 (28,9%)			
2. miasto do 50 tysięcy mieszkańców	59 (31,7%)	41 (29,1%)	18 (40,0%)			
3. miasto liczące od 50 do 150 tysięcy mieszkańców	23 (12,4%)	16 (11,3%)	7 (15,6%)			
4. miasto liczące od 150 do 250 tysięcy mieszkańców	7 (3,8%)	6 (4,3%)	1 (2,2%)	5,769	5	0,329
5. miasto liczące od 250 do 500 tysięcy mieszkańców	6 (3,2%)	6 (4,3%)	0 (0,0%)			
6. miasto powyżej 500 tysięcy mieszkańców	20 (10,8%)	14 (9,9%)	6 (13,3%)			
Wykształcenie						
1. podstawowe	13 (7,0%)	9 (6,4%)	4 (8,9%)			
2. zawodowe	2 (1,1%)	1 (0,7%)	1 (2,2%)			
3. średnie	136 (73,1%)	105 (74,5%)	31 (68,9%)	1,222	3	0,748
4. wyższe	35 (18,8%)	26 (18,4%)	9 (20,0%)			
Sytuacja zawodowa						
1. bezrobotny/-a	4 (2,2%)	1 (0,7%)	3 (6,7%)			
2. pracujący/-a	34 (18,3%)	26 (18,4%)	8 (17,8%)	5,758	2	0,056
3. uczyć się	148 (79,6%)	114 (80,9%)	34 (75,6%)			

Źródło: Badanie własne.

Analiza statystyczna

Zebrane wyniki poddano analizie przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics v. 25. Zastosowano różne techniki opisu statystycznego, test Kołmogorowa-Smirnowa do oceny normalności rozkładów, metody korelacji parami Pearsona (dla danych ilościowych o rozkładach normalnych) i Spearmana (dla zmiennych porządkowych), metody porównywania niezależnych grup o różnej liczebności testem U Manna-Whitneya i Kruskala-Wallis. Za wskaźnik pełnej istotności statystycznej przyjęto wartość $p < 0,05$, zaś wartość $p < 0,1$ przyjęto dodatkowo za wskaźnik nie w pełni istotnej tendencji statystycznej.

Wyniki

W tabeli 2 podano statystyki opisowe dla poszczególnych twierdzeń dotyczących prokrastynacji i efektywności. Każde z twierdzeń osoby badane oceniały na skali od 1 do 7 punktów, a średnie wyniki oscylowały w okolicy mediany (4 punktów). W puli twierdzeń dotyczących prokrastynacji uczestnicy średnio najwyżżej punktowali kolejno takie itemy jak "Czuję się źle, kiedy pomyślę, że mimo starań moje wyniki mogą okazać się przeciętne", "Czuję się niekomfortowo, kiedy wyobrażam sobie, że mogę popełnić błąd" oraz "Często zwlekam z rozpoczęciem trudnego zadania aż będę mieć «odpowiedni nastrój»". Z kolei średnio najniżżej punktowane itemy to "Z reguły od razu odpowiadam na maile i telefony", "Często zdarza mi się wykonywać zadania z kilkudniowym opóźnieniem", a także "Kiedy mam przed sobą trudne zadanie, od razu planuję, jaki będzie pierwszy krok".

W przypadku efektywności najwyżżej punktowane były twierdzenia takie jak "Uważam, że wkładam dużo energii w swoją pracę/edukację", "Uważam, że praca jakiej się podejmuję, ma trwałe skutki względem mojego rozwoju/kariery" i "Jestem zadowolony/a z wyników swojej pracy". Najniżżej zaś punktowano takie określenia jak "Potrzebuję dużo czasu na wykonanie zadań związanych z moją pracą/edukacją", "Uważam, że jestem osobą dobrze zarządzającą czasem" oraz "Czuję, że wykonuję dużo pożytecznych czynności w ciągu dnia".

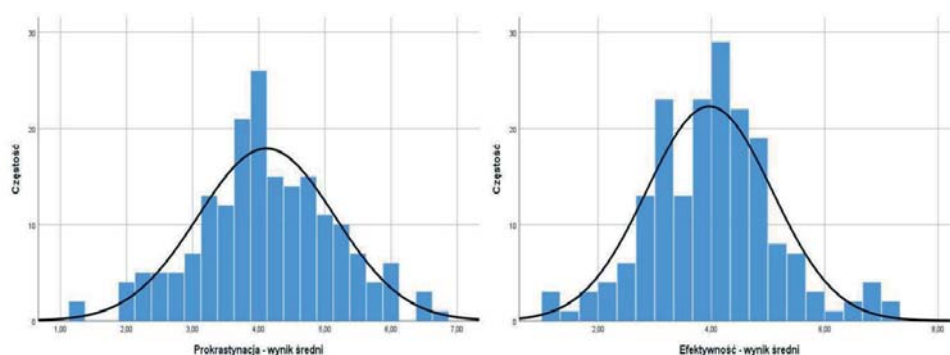
Tabela 2
Prokrastynacja i efektywność

Zmienna	Treść pytania	min - max	M(SD)
Prokrastynacja	Zdarza mi się zwlekać z rozpoczęciem zadania do ostatniej chwili.	1,00 - 7,00	4,20 (1,78)
	Zdarza mi się odwlekać rozwiązanie zadania, nawet kiedy zadanie wymaga tylko, aby do niego przysiąść i poświęcić trochę czasu.	1,00 - 7,00	4,12 (1,84)
	Zazwyczaj udaje mi się zrealizować wszystkie zaplanowane na dany dzień zadania.	1,00 - 7,00	3,74 (1,66)
	Często zdarza mi się myśleć „trzeba było zabrać się za to wcześniej”.	1,00 - 7,00	4,28 (1,69)
	Kiedy zbliża się termin wykonania zadania, często zdarza mi się poświęcać czas na rzeczy z nim niezwiązane.	1,00 - 7,00	4,11 (1,81)
	Często zwlekam z rozpoczęciem trudnego zadania aż będę mieć "odpowiedni nastrój".	1,00 - 7,00	4,45 (1,61)

Zmienna	Treść pytania	min - max	M(SD)
Prokrastynacja	Często zdarza mi się wykonywać zadania z kilkudniowym opóźnieniem.	1,00 - 7,00	3,72 (1,81)
	Mam problem, by zacząć pracę, kiedy czeka mnie wiele zadań do wykonania.	1,00 - 7,00	4,32 (1,60)
	Czuję się źle, kiedy pomyślę, że mimo starań moje wyniki mogą okazać się przeciętne.	1,00 - 7,00	4,60 (1,62)
	Podejmuję decyzję od razu, jak tylko zdobędę potrzebne informacje.	1,00 - 7,00	3,89 (1,33)
	Zazwyczaj rozpoczynam pracę od razu, kiedy otrzymam zadanie do wykonania.	1,00 - 7,00	4,13 (1,68)
	Zanim rozpocznę pracę nad trudnym i długim zadaniem, poświęcam dużo czasu na rozrywkę, mówiąc sobie: „później przecież nie będzie już czasu na relaks”.	1,00 - 7,00	3,98 (1,73)
	Często odkładam rozpoczęcie zadania na później.	1,00 - 7,00	4,35 (1,71)
	Kiedy mam przed sobą trudne zadanie, od razu planuję, jaki będzie pierwszy krok.	1,00 - 7,00	3,73 (1,60)
	Często boję się, że sobie nie poradzę.	1,00 - 7,00	4,42 (1,82)
	Czuję się niekomfortowo, kiedy wyobrażam sobie, że mogę popełnić błąd.	1,00 - 7,00	4,46 (1,65)
	Często zdarza mi się mówić: „zrobię to później”.	1,00 - 7,00	4,39 (1,74)
	Rzadko zdarza mi się, że muszę się przygotowywać na ostatnią chwilę.	1,00 - 7,00	4,16 (1,62)
	Często kończę zadania szybciej niż jest to wymagane.	1,00 - 7,00	3,87 (1,71)
	Z reguły od razu odpowiadam na maile i telefony.	1,00 - 7,00	3,39 (1,73)
	Efektywność	Uważam, że wykonywanie zadań związanych z pracą/edukacją sprawia mi trudność.	1,00 - 7,00
Potrzebuję dużo czasu na wykonanie zadań związanych z moją pracą/edukacją.		1,00 - 7,00	3,53 (1,59)
Jestem zadowolony/a z wyników swojej pracy.		1,00 - 7,00	4,20 (1,51)
Rozwiązywanie problemów wynikających z mojej pracy/edukacji przychodzi mi łatwo i radzę sobie z nimi.		1,00 - 7,00	4,01 (1,39)
Uważam, że jestem osobą dobrze zarządzającą czasem.		1,00 - 7,00	3,73 (1,60)
Staram się organizować czas pracy tak, aby zrobić jak najwięcej w ciągu dnia.		1,00 - 7,00	4,03 (1,69)
Czuję, że wykonuję dużo pożytecznych czynności w ciągu dnia.		1,00 - 7,00	3,74 (1,75)
Uważam, że praca jakiej się podejmuję, ma trwałe skutki względem mojego rozwoju/kariery.		1,00 - 7,00	4,26 (1,58)
Uważam, że wkładam dużo energii w swoją pracę/edukację.		1,00 - 7,00	4,29 (1,84)

Źródło: Badanie własne.

Po zsumowaniu punktacji z poszczególnych pytań, uzyskano ilościowe wskaźniki subiektywnego nasilenia prokrastynacji i efektywności wśród badanych, które ze względu na różną ilość pytań uśredniono dla zwiększenia czytelności wyników. Jak widać na wykresie 1, rozkłady obu cech okazały się podobne do normalnego - rozkład prokrastynacji był całkowicie zgodny ($p > 0,05$), zaś rozkład efektywności cechował się nieistotnymi różnicami, wynikającymi z nieco podwyższonej kurtyczności ($p = 0,060$). W grupie przeważały zatem osoby o średnim nasileniu obu cech, zaś wraz z oddalaniem się wyników od średniej (w górę i w dół) częstość ich występowania sukcesywnie spadała. Oznacza to, że większość badanych postrzegała swoją prokrastynację i efektywność w pandemii analogicznie jak przed nią, a porównywalna ilość osób deklarowała spadki i wzrosty o nasileniu od niskich po bardzo wysokie.



Rysunek 1. Rozkłady wyników pomiaru prokrastynacji i efektywności w badanej grupie. Źródło: Badanie własne.

Efektywność i prokrastynacja były ze sobą skorelowane silnie i ujemnie ($r = -0,756$; $p < 0,001$) co oznacza, że wraz ze wzrostem nasilenia prokrastynacji spadała subiektywna ocena efektywności działania. Wbrew oczekiwaniom, kobiety i mężczyźni nie różnili się od siebie pod względem nasilenia żadnej z cech ($p > 0,05$), nie były one również powiązane z wiekiem badanych ani wielkością miejsca zamieszkania ($p > 0,05$). Odnotowano słabą i ujemną korelację pomiędzy poziomem wykształcenia i prokrastynacją ($\rho = -0,174$; $p = 0,018$) oraz nie w pełni istotną tendencję statystyczną, łączącą wykształcenie z efektywnością działania ($\rho = 0,135$; $p = 0,065$). Oznacza to, że im wyższe wykształcenie osiągnęli badani, tym niższa była ich skłonność do odwlekania zadań w czasie i rosła tendencja do większej efektywności pracy. Sytuacja zawodowa była czynnikiem mającym znaczenie tylko dla prokrastynacji [$H(2) = 9,003$; $p = 0,011$] - studenci osiągnęli średnio o 9,43 punktu surowego więcej niż osoby pracujące ($Z = -2,800$; $p = 0,005$).

Dyskusja

Przedstawione badanie było odpowiedzią na sytuację, w której postawiła nas pandemia COVID-19. By jej zapobiec wprowadzono rozwiązanie, którym było przejście na tryb zdalnej pracy. Zupełnie odmienny dla wielu ludzi styl pracy i nauki oraz jego skutki są zagadnieniami coraz częściej poruszonymi w literaturze. Podobnie prokrastynacja i efektywność są tematem licznych publikacji, jednak kontekst w jakim zostały one wykorzystane w przedstawionej pracy jest nowy.

Dane zebrane w drodze bezpiecznego badania online pozwoliły zweryfikować hipotezy badawcze, choć uzyskane wyniki nie uzasadniają sformułowanych założeń. W pierwszej hipotezie założono, że badani w przewadze zgłaszać będą wzrost poczucia własnej prokrastynacji, który pociągnąłby za sobą również spadek efektywności. Wyniki badania sugerują jednak, że początkowy okres pandemii wiązał się ze zróżnicowanymi zmianami w zakresie odczuwanej prokrastynacji i efektywności. Największy odsetek uczestników badania nie odnotował widocznych zmian w zakresie deklarowanej prokrastynacji i efektywności działania, natomiast spośród pozostałych porównywalna proporcja obserwowała wzrost prokrastynacji i spadek efektywności, co spadek prokrastynacji i wzrost efektywności. W drugiej hipotezie założono, że to męska płeć i młodszy wiek będą predyktorami większej prokrastynacji. Okazało się jednak, że w badanej grupie płeć i wiek nie miały istotnego znaczenia dla wyjaśnianych zmiennych, a przy tym odnotowano, że osoby lepiej wykształcone i pracujące częściej deklarowały spadek skłonności do prokrastynacji w trakcie pandemii, w stosunku do czasu przed jej wybuchu. Uzyskane przez nas wyniki częściowo korespondują z rezultatami innych badań wskazując, że zależności pomiędzy prokrastynacją i efektywnością w kontekście warunków pracy mogą być niejednoznaczne. Na przykład Jihae Shin i Adam Grant (2020) wykazali, że w zadaniach kreatywnych lepsze wyniki uzyskują osoby pracujące w warunkach umiarkowanej prokrastynacji, niż osoby pracujące przy możliwości znacznego lub znikomego odraczania zadań w czasie. Mimo wszystko, wśród ludzi młodych, uczących się zdalnie, obserwuje się spadek efektywności kształcenia wraz ze wzrostem skłonności do prokrastynowania działań (Michinov i in., 2011).

Doświadczenia trwającej pandemii mogą spowodować liczne zmiany utrzymujące się nawet po zakończeniu kryzysu. Jednym z obszarów objętych tymi zmianami może być życie zawodowe. Jak wskazują Amit Kramer i Karen Kramer (2020, s. 2) "wielki eksperyment pracy z domu" może trwale zmienić perspektywy pracowników i pracodawców do wykonywania zadań z miejsca zamieszkania, a także dostarczyć wiedzy o tym jakie cechy pracowników powiązane są z efektywnością pracy w taki sposób. Istotne jest też poznanie mechanizmów społecznych leżących poza indywidualnymi cechami pojedynczych pracowników. Na przykład Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, i Sharon Parker, (2020) wykazali, że już na początku pandemii COVID-19 postrzegane wsparcie społeczne wiązało się z subiektywnie niższą oceną problemów doświadczanych podczas pracy zdalnej.

Badanie posiada pewne ograniczenia, ale stanowi przydatne źródło wstępnych informacji o zmianach w zakresie postrzeganej prokrastynacji i efektywności w warunkach zagrożenia epidemicznego. Wyniki nie wskazują na wyraźną tendencję wzrostową lub spadkową wydajności pracy w warunkach zdalnych, zachęcają przy tym do kontynuowania badań nad uwarunkowaniami indywidualnych zmian w badanych konstrukcjach, poszukując odpowiedzi na pytania o to, dlaczego w warunkach pandemii część ludzi odczuwa wzrost prokrastynacji i spadek efektywności, zaś inni doświadczają odwrotnego efektu, lub braku zmiany wydajności pomimo zmiany warunków pracy. Spośród ograniczeń badania największym jest brak reprezentatywności badanej grupy - zebrana próba jest relatywnie mała i niejednorodna pod względem wybranych cech socjodemograficznych. Badanie warto powtórzyć na grupie bardziej

zbliżonej do ogólnej populacji uczących się i pracujących Polaków. Ponadto, narzędzia użyte do pomiaru cech głównych nie są wystandaryzowanymi testami psychologicznymi. Pomimo, iż cechowały się bardzo dobrą rzetelnością pomiaru, również warto ponowić badania z użyciem narzędzi posiadających lepiej zweryfikowane właściwości psychometryczne. Treściowym ograniczeniem badania jest również fakt, iż nie włączono do badania dodatkowych cech psychologicznych, które mogłyby wyjaśniać zaobserwowane zmiany w poziomie prokrastynacji i efektywności, lub powiązaniach pomiędzy nimi. Dalsze badania powinny zatem koncentrować się zwłaszcza na określeniu czynników współwystępujących ze wzrostem prokrastynacji i spadkiem efektywności pracy w pandemii, jak i relacji odwrotnej.

WNIOSKI

Wyniki badania wskazują na to, iż większość uczestników nie odczuwała znaczącej różnicy w nasileniu własnej prokrastynacji bądź efektywności w okresie pierwszej fali pandemii. Ponadto wśród osób deklarujących wystąpienie zmian, badani z porównywalną częstotliwością doświadczali spadku prokrastynacji i wzrostu efektywności działania, co wzrostu prokrastynacji i spadku efektywności. Uwaga została zwrócona także w kierunku znaczenia zmiennych socjodemograficznych zawartych w badaniu. Wykazano, że płeć, wiek i miejsce zamieszkania nie miały znaczenia dla badanych cech, zaś wyższe wykształcenie oraz aktywność zawodowa były słabo powiązane ze zmianami w zakresie prokrastynacji i efektywności. Ze względu na stopień złożoności powyższego problemu konieczne jest dalsze kontynuowanie badań nad determinantami analizowanych zjawisk. Określenie czynników powiązanych z konstruktywnymi i niekonstruktywnymi zmianami w zakresie własnej prokrastynacji może doprowadzić do pogłębienia wiedzy o podlegających zmianie uwarunkowaniach prokrastynacji. Takie dane byłyby przydatne w planowaniu działań pomocowych skierowanych do osób doświadczających negatywnych zmian w efektywności pracy.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R. (2010). The Five-Factor Model, Five-Factor Theory, and Interpersonal Psychology. *Handbook of Interpersonal Psychology: Theory, Research, Assessment, and Therapeutic Interventions*, 91–104. DOI: 10.1002/9781118001868.ch6.
- [2] Fee, R. L., Tangney, J. P. (2000). Procrastination: A means of avoiding shame or guilt?, *Journal of Social Behavior and Personality*, 15 (5), 167–184.
- [3] Ferrari, J. R., Harriott, J. S., Zimmerman, M. (1998). The social support networks of procrastinators: Friends or family in times of trouble? *Personality and Individual Differences*, 26 (2), 321–331. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00141-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00141-X).
- [4] Golińska, L. (2000). Osobowość – sojusznik czy przeciwnik. *Terapia Uzależnienia i Współzależnienia*, 3.
- [5] Grunschel, C., Patrzek, J., Fries, S. (2012). Exploring reasons and consequences of academic procrastination: an interview study. *European Journal of Psychology of Education*, 28 (3), 841–861. DOI: 10.1007/s10212-012-0143-4.
- [6] Hong, J-Ch., Lee, Y-F., Ye J-H. (2021). Procrastination predicts online self-regulated learning and online learning ineffectiveness during the coronavirus lockdown. *Personality and Individual Difference*, 174. DOI: 10.1016/j.paid.2021.110673.
- [7] Janowska, M., Prystupa, A. (2012). Choroba wrzodowa jako jednostka psychosomatyczna. *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, 18 (4), 330–333.
- [8] Jaworska, E. (2013). Przyczyny i konsekwencje prokrastynacji akademickiej. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, 303 (72), 63–72.
- [9] Jeruszka, U. (2011). Efektywność kształcenia w szkołach wyższych. *Polityka Społeczna*, 1, 1–7.

- [10] Jia, J., Jiang, Q., Hao Lin, X. (2020). Academic Anxiety and Self-handicapping Among Medical Students During the COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Mode. *Research Square*, 1–22. DOI: 10.21203/rs.3.rs-77015/v1.
- [11] Kaczmarek, M. (2014). Cechy osobowości jako predyktor motywacji i efektywności działań przedsiębiorcy. *Problemy Zarządzania*, 12 (1), 175–190.
- [12] Klein, R. (2014). Here's What Procrastinators Are Doing Instead Of Schoolwork. Pobrane z: https://www.huffpost.com/entry/student-procrastinating-statistics_n_5399284 (05/27/2014).
- [13] Kramer, A., Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103443. DOI: 10.1016.
- [14] Ley, A. (2014). *Prokrastynacja test*. Pobrane z: <http://psychoedukacja.edu.pl/bank-wiedzy/efektywnosc/prokrastynacja-test>.
- [15] Markiewicz, K. (2018). Prokrastynacja i prokrastynatorzy. Definicja, etiologia, epidemiologia i terapia. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia*, 31 (3), 195–213.
- [16] McGrath, J. E. (1964). *Social psychology: A Brief Introduction*. New York: Holt, Rinehart.
- [17] Michinov, N., Brunot, S., Le Bohec, O., Juhel, J., Delaval, M. (2011). Procrastination, participation, and performance in online learning environments. *Computers & Education*, 56 (1), 243–252.
- [18] Milgram, N., Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant. Procrastination. *European Journal of Personality*, 14 (2), 141–156.
- [19] Needler, C. (2020). COVID-19 and procrastination: the struggle to stay motivated in a pandemic. *Social Space*.
- [20] Piecuch, T. (2014). Charakterystyka przedsiębiorców społecznych – przegląd literatury. *Ekonomia społeczna*, 2, 58–68.
- [21] Pye, G., Holt, D., Salzman, E., Bellucci, E., Lombardi, L. (2015). Engaging diverse student audiences in contemporary blended learning environments in Australian higher business education: implications for design and practice. *Australasian Journal of Information Systems*, 19, 1–20. DOI: <https://doi.org/10.3127/ajis.v19i0.1251>.
- [22] Pyszka, A. (2015). Istota efektywności. Definicje i wymiary. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 230, 13–25.
- [23] Rozental, A., Carlbriing P. (2014). Understanding and treating procrastination: a review of a common self-regulatory failure. *Psychology*, 5 (13), 1488–1502.
- [24] Rutkowska, A. (2013). Teoretyczne aspekty efektywności – pojęcie i metody pomiaru. *Zarządzanie i Finanse*, 11 (1), 439–453.
- [25] Shin, J., Grant, A. M. (2020). When putting work off pays off: the curvilinear relationship between procrastination and creativity. *Academy of Management Journal*, 1–68. DOI: 10.5465.
- [26] Skrzypek, E. (2013). Uwarunkowania efektywności organizacyjnej w nowej ekonomii. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia*, 47 (1), 167–178.
- [27] Stępień, M., Topolewska, E. (2014). Style tożsamości w ujęciu Berzonsky'ego a prokrastynacja, W: E. Topolewska, E. Skimina, S., Skrzek (red.). *Młoda Psychologia*. t. 2 (ss. 145–159). Warszawa: Liberi Libri.
- [28] Wang, B., Liu, Y., Qian, J., Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Applied Psychology*, 70 (1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>.
- [29] Znajmiecka-Sikora, M., Wiktorowicz, J., Sałagacka, M., Łysio A. (2019). Analiza związku między perspektywą postrzegania czasu a prokrastynacją akademicką. *E-mentor*, 2 (79), 26–32.