

Научная статья

УДК: 159.9

<https://doi.org/10.21702/ncpb.2024.4.3>

Психологические аспекты написания научных статей

Диана В. Запорожец*, София С. Овдиенко

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Российская Федерация

E-mail: dzaporozhets@sfedu.ru

Аннотация

В данной статье рассматриваются психологические аспекты написания научных работ и исследуется влияние психологических факторов на процесс написания и качество научных работ, а также на научно-техническое творчество. Цель исследования – понять психологические аспекты написания научных работ, выявить факторы влияния и освоить методы управления психологическими ресурсами для достижения наилучших результатов. Научная новизна данного исследования заключается в его уникальном подходе к изучению влияния психологических аспектов на процесс написания научных работ. В отличие от предыдущих исследований, которые сконцентрировались в основном на технических и методологических аспектах написания, данная работа уделяет особое внимание внутренним психологическим факторам, таким как мотивация, стресс, эмоциональное состояние и когнитивные процессы, и их влиянию на качество и продуктивность научного творчества. Теоретическая и методологическая основа включает теорию самореализации, теорию стресса и адаптации, теорию эмоционального интеллекта и т. д. таких психологов, как Маслоу. Она показывает, что мотивация письма автора связана с такими потребностями, как самореализация, на которые влияет стресс. письмом и им можно управлять, и что эмоциональное здоровье оказывает важное влияние на письмо. В исследовании используются такие методы, как теоретический анализ, опрос и математический анализ данных, включая личные анкеты и другие инструменты. Результаты исследований показывают, что «умеренный» имеет специфическую корреляцию с «эмоциями и новыми идеями»; внешняя негативная мотивация связана с множеством негативных факторов и положительно связана с одиночеством; «мотивация жизнеобеспечения» влияет на внимание людей к основным потребностям и творческая деятельность отрицательно коррелирует с прокрастинацией; «мотивация деятельности» положительно коррелирует с «уверенностью в обществе»; способность «эмоциональной регуляции» отрицательно коррелирует с прокрастинацией и одиночеством и т. д. Эти результаты помогают глубже понять процесс прокрастинации при написании научных работ.

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Ключевые слова

написание научных статей, психологические факторы, мотивация, эмоциональное состояние, самооценка, стиль воспитания

Для цитирования

Запорожец, Д. В. & Овдиенко, С. С. (2025). Психологические аспекты написания научных статей. *Северо-Кавказский психологический вестник*, 22(4), 25–40. <https://doi.org/10.21702/npcb.2024.4.3>

Psychological Aspects of Writing Scientific Articles

Diana V. Zaporozhets*, Sofia S. Ovdienko

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russian Federation

Email: dzaporozhets@sfedu.ru

Abstract

This article examines the psychological aspects of writing scientific papers and explores the influence of psychological factors on the writing process and quality of scientific papers, as well as scientific and technical creativity. The purpose of the study is to understand the psychological aspects of writing scientific papers, identify the influencing factors and master the methods of managing psychological resources to achieve the best results. The scientific novelty of this study lies in its unique approach to studying the influence of psychological aspects on the process of writing scientific papers. Unlike previous studies, which focused mainly on the technical and methodological aspects of writing, this work pays special attention to internal psychological factors such as motivation, stress, emotional state and cognitive processes and their influence on the quality and productivity of scientific creativity. The theoretical and methodological basis includes the theory of self-realization, the theory of stress and adaptation, the theory of emotional intelligence, etc. of psychologists such as Maslow. It shows that the author's writing motivation is associated with such needs as self-realization, which are influenced by stress. Writing and can be managed, and that emotional health has an important impact on writing. The study uses methods such as theoretical analysis, survey and mathematical analysis of data, including personal questionnaires and other instruments. The research results show that "moderate" has a specific correlation with "emotions and new ideas"; external negative motivation is associated with many negative factors and is positively associated with loneliness; "life support motivation" affects people's attention to basic needs and creative activity is negatively correlated with procrastination; "activity motivation" is positively correlated with

“confidence in society”; the ability of “emotional regulation” is negatively correlated with procrastination and loneliness, etc. These results help to better understand the process of procrastination in writing scientific papers.

Keywords

writing scientific articles, psychological factors, motivation, emotional states, self-esteem, parenting styles

For citation

Zaporozhets, D. V. & Ovdienko, S. S. (2025). Psychological Aspects of Writing Scientific Articles. *North-Caucasian Psychological Bulletin*, 22(4), 25–40. (in Russ.). <https://doi.org/10.21702/ncpb.2024.4.3>

Введение

В современную эпоху современный мир претерпевает быстрое развитие и изменения, и научная деятельность, несомненно, стала для нас основной силой, позволяющей понять и изменить реальность вокруг нас. Однако, если мы сосредоточимся на самой научной работе, мы обнаружим, что объективность и логика, представленные на поверхности, — это лишь верхушка айсберга. Под ней скрывается сложный творческий психологический процесс.

Написание научной статьи как ключевого звена в представлении результатов научных исследований — это не просто сведение данных и выводов в документ. Это требует от автора не только твердых технических навыков и богатых профессиональных знаний, но и глубокого понимания механизма действия человеческого мышления, движущей силы мотивации и тонких изменений эмоциональных состояний. Каждая точная формулировка, каждое строгое выражение и каждый далеко идущий исследовательский вывод воплощают в себе тяжелый труд и усилия автора под влиянием бесчисленных психологических факторов.

В сфере научных исследований важность психического здоровья становится все более заметной. В условиях растущей конкуренции в научном мире эмоциональное состояние автора подобно палке о двух концах, напрямую влияющей на качество и глубину работы. Положительные и устойчивые эмоции могут стимулировать искры вдохновения и сделать мышление более гибким и плавным, тем самым помогая создавать качественные научные работы. Напротив, отрицательные и нестабильные эмоции могут привести к блокировке мышления, прокрастинации и другим проблемам, серьезно препятствующим творчеству; процесс. Поэтому крайне важно углубиться в психологические факторы, которые могут повлиять на продуктивность и качество академического письма.

В данной статье основное внимание уделяется мотивациям и психологическим барьерам, с которыми авторы могут столкнуться в процессе написания (Вифляев, 1994). Прокрастинация, как затянувшаяся тень, часто преследует исследователей и научных авторов, мешая сделать первый шаг в писательстве; страх неудачи подобен тяжелой горе, заставляющей авторов робеть при творчестве; туман, из-за которого автор сбивается с пути академических изысканий. Кроме того, эмоциональное состояние также тонко влияет на качество письма. Положительные эмоции могут

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

придать тексту живости и привлекательности, а отрицательные могут сделать статью неясной и скучной.

Чтобы преодолеть эти трудности, мы будем глубоко изучать эффективные методы управления стрессом и поддержания эмоционального здоровья при написании научных статей, такие как методы релаксации, медитации и упражнения на осознанность. Эти методы подобны пристанищу для души и помогают авторам плавно плыть. Академический океан. В то же время также необходимо понимать когнитивные процессы, лежащие в основе письма. Мы тщательно проанализируем различные стратегии мышления и методы решения проблем, которые эффективны при написании научных статей, в том числе то, как умело генерировать идеи, рационально и точно организовывать информацию.

Цель исследования: разобраться в психологических аспектах написания научных работ, понять, какие факторы могут влиять на процесс их создания, и научиться эффективно управлять своими психологическими ресурсами для достижения оптимальных результатов.

Гипотезы исследования:

1. Существует положительная корреляция между уровнем мотивации и продуктивностью при написании научных работ.
2. Высокий уровень стресса негативно влияет на качество и эффективность написания научных работ.
3. Эмоциональное благополучие авторов связано с более высоким качеством и продуктивностью написания научных работ.
4. Применение стратегий управления временем и организации информации способствует повышению продуктивности написания научных работ.
5. Использование методов осознанности и релаксации может улучшить креативные и когнитивные процессы, связанные с написанием научных работ.

Теоретическое обоснование

Основанная на работах Маслоу и других психологов, теория самореализации предполагает, что мотивация авторов написания научных работ связана с их потребностью в самореализации и достижении высоких целей. Исследование предполагает, что уровень мотивации будет влиять на продуктивность и качество написания. Согласно теории стресса и адаптации, стресс может возникать в ситуациях, требующих адаптации к новым условиям или требованиям. Писание научных работ может быть источником стресса из-за высоких ожиданий, сроков и конкуренции. Исследование предполагает, что эффективные стратегии управления стрессом могут повысить производительность и качество работы. Согласно теории эмоционального интеллекта, эмоциональное благополучие может оказывать значительное влияние на производительность и успех. Исследование предполагает, что понимание и управление эмоциями может улучшить процесс написания научных работ.

Мотивационный аспект написания научной работы

Научная публикация является основным результатом работы исследователя. Её главная цель заключается в том, чтобы делиться своей работой с другими учеными и подчеркнуть свой вклад в выбранной области. Существует несколько типов научных публикаций: монографии, статьи и тезисы докладов. Монография представляет

собой детальное исследование определенной темы, в то время как тезисы докладов обычно слишком кратки и не позволяют достаточно раскрыть результаты исследования. (Когдин, 2012) Наибольший интерес вызывают научные статьи, которые должны содержать краткий, но ясный отчет о проведенном исследовании, а также объективное обсуждение его значимости. Чтобы написать качественную статью, необходимо следовать стандартам структуры научной публикации и требованиям научного стиля речи, обеспечивая понимание и оценку работы читателями. Основные черты научного стиля включают логичность, однозначность и объективность (Вифляев, 1994).

Как известно, в любой деятельности важен мотив. А. Н. Леонтьев утверждает, что немотивированная деятельность не означает отсутствия мотива, а скорее наличие скрытого, как субъективного, так и объективного. Когда человек не осознает свои мотивы, его действия выражаются через эмоциональную окраску. Часто эмоциональное притяжение к искусству может указывать на личностные склонности. Однако эмоции могут скрывать истинные мотивы, поскольку цель деятельности и мотив не всегда совпадают. (Шапино, 2008) Для понимания того, что человек получает от занятий искусством, необходимо разобраться в его мотивах. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов и может изменяться под воздействием обратной связи со стороны деятельности. Важно понимать, что успех в деятельности стимулирует мотивацию, и это является сигналом для личности. Воздействие на мотивацию может осуществляться путем внушения веры в себя и в то, что продуктивно развивает нас. (Когдин, 2012) Российская система мотивации, в отличие от западной, может включать в себя давление со стороны педагога на удовольствие от занятий. Г. Мюррей выделял различные потребности и мотивы, которые могут влиять на поведение, от первичных физиологических до вторичных психологических. Обратная связь между успешностью в деятельности и мотивацией играет важную роль в формировании поведения человека. (Карякин, 2004)

В условиях научно-технического прогресса, широкой автоматизации и информатизации производства, а также повышения уровня образования и социальных ожиданий работников, значение мотивации и стимулирования труда стало еще более важным. Для многих людей труд перестал быть не только смыслом жизни, но источником выживания. Поэтому сегодня требуются дополнительные методы мотивации и стимулирования работников. Необходимо поощрять работников за их стремление к повышению квалификации и создавать условия, способствующие их продуктивности. В настоящее время для успешной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, готовые к самореализации через труд. Обеспечить эти качества с помощью традиционных методов материального поощрения и строгого контроля становится сложно. Только те, кто понимает смысл своей работы и стремится к достижению целей организации, способны достигать высоких результатов. Разработка новых методов мотивации позволит формировать таких сотрудников. Мотивация трудовой деятельности работников занимает центральное место в управлении персоналом, так как побуждает их к активной работе для удовлетворения личных потребностей и интересов, совмещенных с целями организации. Мотивация представляет собой процесс, который побуждает людей к деятельности для достижения как личных, так и организационных целей. Она зависит от личностных особенностей и ценностей. Мотивация, являясь внутренним фактором, определяет поведение работников. (Тараканова, 2003)

Следующим важным аспектом является стимулирование. Стимул – это внешний фактор, который побуждает к действию. Он может быть материальным или нематериальным и служит для мотивации работников к эффективной деятельности.

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Стимулирование труда предполагает использование различных вознаграждений, которые могут быть ценными для работников и способствовать их удовлетворению.

"Мотивация" (мотив) представляет собой внутренний импульс человека (работника), побуждающий к действию для достижения целей, соответствующих его внутренним установкам (моральным принципам). Стимул (поощрение), с другой стороны, является внешним воздействием на человека (работника), побуждающим его к более активной (трудовой) деятельности, часто предполагающим материальное (денежное) вознаграждение. Необходимо отметить различие между "мотивацией" и "стимулированием", поскольку они могут использоваться в различных ситуациях для достижения общей цели – повышения эффективности труда работников организации. С точки зрения управления персоналом, процесс удовлетворения потребностей работников является частью мотивационной политики, которая разрабатывается руководством организации на основе известных потребностей и интересов работников. Стимулирование труда, с другой стороны, представляет собой комплекс мер, который дополняет мотивационную политику и служит средством удовлетворения определенных потребностей работников, часто через материальное вознаграждение. Таким образом, управление процессами мотивации и стимулирования работников является ключевым аспектом успешного управления персоналом, требующим понимания того, каким образом руководство организации может эффективно управлять этими процессами в зависимости от поставленных целей. На первой стадии процесса человек, будучи работником, осознает наличие потребности, что вызывает у него желание чего-то. Потребности могут быть разнообразными: физиологическими (потребность в еде, жилье и прочее), психологическими (желание иметь стабильную и уравновешенную рабочую обстановку) и социальными (желание самореализации, самосовершенствования, самовыражения). На второй стадии возникает побуждение к действию. На третьей стадии определяется, каким образом удовлетворить потребность, какие инструменты использовать. Затем на четвертой стадии происходит само действие, которое должно удовлетворить потребность. На пятой стадии работник получает результат своей работы, который может использовать для удовлетворения своих потребностей или обменять на желаемый объект. На шестой стадии происходит удовлетворение потребности. В зависимости от того, насколько успешно потребность удовлетворена и как это влияет на уровень мотивации к деятельности, человек может либо прекратить действия до появления новой потребности, либо продолжать искать способы удовлетворения потребностей. Таким образом, цикл процесса мотивации может повторяться при появлении новых потребностей. Для дальнейшего рассмотрения управления мотивацией и стимулирования работников необходимо определить цели этих процессов. Работодатель стремится к экономической эффективности организации и достижению конкретных хозяйственно-финансовых результатов. В то время как для работника цель мотивации и стимулирования заключается в удовлетворении собственных потребностей и достижении значимых для него благ. (Маслоу, 1999)

Количество и качество работы, которые работники организации готовы предоставить или вложить, зависят от наличия социальных и других благ, а также определенного уровня социальной эффективности, которая определяет экономическую эффективность организации. Реализация социальной эффективности возможна лишь при стабильном экономическом положении организации и получении прибыли, которая позволяет решать социальные задачи и удовлетворять интересы и ожидания работников. Управление мотивацией и стимулированием труда работников организации должно учитывать как долгосрочные, так и краткосрочные перспективы

сотрудничества между работодателем и работником. Отношения между ними должны строиться с учетом целей организации, целей руководства и целей работников. Эффективными считаются отношения, в которых используются стимулы для работников, соответствующие их мотивам и не противоречащие их внутренним установкам. Для руководства организации стимулирование является тактикой, которая позволяет удовлетворять определенные мотивы работников, в основном материальные, и способствует повышению их производительности. Допустим, руководство организации создает два типа стимулов для работников: долгосрочные и краткосрочные. (Diener, 1984) Долгосрочные стимулы направлены на достижение общих целей работника и работодателя, в то время как краткосрочные стимулируют выполнение текущих производственных задач. Что касается мотивации, долгосрочная мотивация ведет к выбору определенного работодателя и способствует достижению профессиональных и карьерных целей, в то время как краткосрочная мотивация определяет качество выполнения текущей работы. Таким образом, управление мотивацией и стимулированием работников является важным элементом эффективного управления персоналом, который оценивается по степени достижения целей организации и работников при затратах на персонал. При рассмотрении факторов, влияющих на мотивацию и стимулирование работников, выделяют внутренние и внешние факторы. Внутренние факторы включают самореализацию, самосовершенствование, самовыражение, самоутверждение, удовлетворение от работы, творчество и самостоятельность. Внешние факторы включают дополнительный доход, карьерный рост, признание и уважение в обществе. Таким образом, внутренние факторы направлены на получение удовлетворения от текущих условий и объектов, в то время как внешние направлены на получение отсутствующих объектов и создание отсутствующих условий.

Управление мотивацией и стимулированием работников организации включает применение как денежных, так и неденежных методов стимулирования. Среди денежных методов - оплата труда, участие в прибылях компании, распределение акций. Неденежные методы включают уважение, признание, гибкий график, карьерный рост, работу в команде и доверие со стороны руководства (Карякин, 2004).

Как благополучие и личные цели влияют на написание научных работ

Понятие благополучия в психологии используется для обозначения уровня удовлетворенности, счастья и общего благополучия человека в жизни. Это понятие имеет как когнитивный, так и эмоциональный компоненты. Когнитивный компонент благополучия представляет собой осознанную оценку своей жизни в целом. Это понимание собственного положения, удовлетворенности жизнью и оценка различных сфер жизни. Эмоциональный компонент включает в себя настроения, эмоции и чувства. Это положительные и отрицательные эмоциональные состояния, которые влияют на общее чувство счастья и удовлетворенности. Счастье, как часть эмоционального компонента благополучия, может рассматриваться как преобладание положительных эмоций над отрицательными. Однако, для стабильного благополучия важно не только наличие положительных эмоций, но и их устойчивость во времени. Термины, такие как "счастье", "удовлетворение жизнью", "благополучие" и "качество жизни", часто используются как синонимы понятия благополучия. Однако содержание этих терминов может различаться в зависимости от контекста и исследовательских подходов.

Удовлетворенность жизнью является одним из основных показателей личного благополучия. Она отражает общую оценку своей жизни в целом и тесно связана с удовлетворенностью в различных сферах жизни, таких как работа, семья, соци-

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

альные отношения и личное самочувствие. Еще одно понятие, связанное с удовлетворенностью жизнью, которое необходимо прояснить, — это качество жизни. Удовлетворенность жизнью в этом контексте часто рассматривается как часть качества жизни. Качество жизни выражается в двух измерениях.

Субъективное благополучие включает четыре основных компонента:

1. Психическое личностное благополучие: это состояние эмоционального и когнитивного благополучия, включающее положительные и отрицательные аспекты эмоционального состояния, удовлетворенность жизнью, согласие с достигнутыми целями и другие аспекты психического состояния.

2. Самооценка: это способность человека оценивать себя и свои достижения, принимать себя таким, какой он есть.

3. Самоэффективность: это уверенность в своих способностях и возможностях достичь поставленных целей.

4. Личный контроль: это чувство контроля над своей жизнью и способность влиять на происходящие события.

Психологические барьеры написания научных работ

В психологии, а также психологии труда, изучаются различные аспекты успешности в профессиональной сфере, а также механизмы и закономерности профессионального развития. В последнее время в зарубежной психологии стала распространена концепция поливариантной карьеры, в которой выделяются основные принципы и положения. (Мухина, 2010).

Каждая профессиональная биография сотрудника признается уникальной; динамику его профессионального роста определяют карьерные циклы, включающие в себя различные этапы профессионального становления; каждый переход между этими этапами сопровождается краткими, но интенсивными периодами обучения и повышения квалификации; профессиональный успех зависит от уровня развития метаумений, то есть компетенций. В отечественной психологии 1980-х годов исследования посвящались следующим аспектам профессионального роста и развития: профессиональному становлению, формированию профессионализма и профессионализации личности, а также профессиональному самоопределению. Субъектно-деятельностный подход был ярко выражен в исследованиях, где акцент делался на активности личности как создателя своей успешной профессиональной жизни. Механизмы профессионального развития рассматривались через призму саморегуляции, самороста и самоорганизации (Селигман, 2006).

Техники управления временем для повышения эффективности работы

Понятие личной эффективности играет ключевую роль в современной деловой среде, где конкуренция постоянно возрастает, а требования к профессиональным навыкам и результативности становятся все более высокими. Личная эффективность означает способность достигать целей и выполнять задачи, используя минимальные ресурсы, такие как время, усилия и знания. С учетом этого, постоянное стремление к улучшению личной эффективности становится необходимостью для современного руководителя. Он должен постоянно совершенствовать свои навыки и подходы к работе, чтобы оставаться конкурентоспособным и успешным в быстро меняющейся среде. Это включает как профессиональное развитие, так и личностный рост. Инновационные принципы повышения личной эффективности сосредотачиваются на развитии компетенций, которые необходимы для успешного руководства. Это

может включать в себя управление временем, коммуникационные навыки, умение принимать решения, лидерские качества и другие аспекты, которые помогают руководителю эффективно управлять своими обязанностями и достигать целей организации. Современная литература и тренинги предлагают множество инструментов и методик для повышения личной эффективности. Эти ресурсы помогают руководителям развивать свои навыки, улучшать свою продуктивность и достигать лучших результатов в своей работе.

Роль отдыха и перерывов в предотвращении перегрузки. Когнитивные нагрузки

Отдых и перерывы в работе - это как топливо для нашего мозга и тела. Они помогают нам сохранить энергию и сосредоточенность, а также предотвращают чувство усталости и перегрузки. Представьте, что ваш мозг - это компьютер. Он работает без остановки, обрабатывая информацию и выполняя задачи. Но даже самому мощному компьютеру нужны перерывы, чтобы остыть и перезагрузиться. Иначе он начнет работать медленнее и совершать ошибки. Точно так же и наш мозг требует перерывов. Когда мы работаем долго без отдыха, наше внимание начинает рассеиваться, мы становимся раздражительными и менее продуктивными. Перерывы помогают нам вернуться к работе свежими и с новыми силами. Кроме того, отдых способствует улучшению настроения и снижению стресса. Это позволяет нам лучше справляться с трудностями и сохранять позитивный настрой даже в сложных ситуациях. Но как часто и как долго нужно отдыхать? Это зависит от каждого человека и типа работы. Некоторым людям может потребоваться короткий перерыв каждый час, чтобы расслабить глаза и мышцы. Другим может быть достаточно делать более длительные перерывы через каждые несколько часов (Levin, Chatters. 1998).

Регулярные перерывы помогают организму восстановиться, снизить уровень стресса и усталости, а также улучшить концентрацию и качество работы.

Влияние эмоционального состояния на критическое мышление и анализ написания научных работ

Современное общество определяется его сложностью и многогранностью, и ученые из разных областей знания называют наше время по-разному - от пост-модернизма до информационного общества. Эти термины описывают общество нового типа, которое формируется в результате глобальной социальной революции, основанной на развитии и слиянии информационных и коммуникационных технологий. Это также общество знаний, где ключевым фактором для благополучия каждого человека и государства становится доступ к информации и умение работать с ней. Кроме того, это общество, которое способствует взаимопониманию культур и открывает новые возможности для самоидентификации каждого человека и сообщества. Особое внимание следует уделить изменениям в сознании людей в этой культуре, которая характеризуется постмодернизмом. Постмодернистское сознание отвергает нормы и традиции, начиная от этических и эстетических, и заканчивая правилами поведения. Оно отказывается от авторитетов любого рода, что создает проблемы, связанные с необходимостью делать выбор. В отличие от модерна, где у людей были определенные схемы поведения и мышления, в постмодернизме человек должен обладать критическим мышлением для планирования и реализации своих целей. Поэтому критическое мышление становится все более важным, и это привлекает все больший интерес в научных исследованиях. Критическое мышление активно изучается в педагогических и психологических исследованиях, где основное внимание уделяется критериям компетентности выпускников образовательных учреждений и профессиональных специалистов. В связи с растущим интересом к этому

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

явлению возникает потребность в разработке методов для измерения критического мышления. На сегодняшний день существует лишь один тест-опросник для этой цели - Тест Глэзера-Уотсона, аналога которому нет в России. Следовательно, первой проблемой в этой области исследований является отсутствие психодиагностических инструментов для измерения критического мышления, а второй - недостаточность теоретической и методологической базы. Существует множество определений и моделей критического мышления, но ни одна из них не может полностью охватить это явление как форму психической активности человека. Ученые из России и других стран приходят к общему выводу, что в условиях сложной социальной действительности возникает необходимость развития критического мышления. В этом контексте изучается роль критического мышления в решении различных жизненных задач. Различные теории, такие как регуляторная, рефлексивная и интеллектуальная, рассматривают критическое мышление с разных точек зрения. Регуляторная теория подчеркивает важность волевых усилий в мыслительном процессе, рефлексивная теория сосредотачивается на самопознании интеллектуальных способностей, а интеллектуальная теория связывает критическое мышление с интеллектуальными способностями человека. Однако неопределенность в теоретическом анализе критического мышления требует дальнейших исследований, как в теоретическом, так и в практическом плане. Исследование имплицитных представлений о критическом мышлении поможет лучше понять роль этого явления в жизни людей и выявить специфические функции критического мышления (Рассадин, 2008).

Влияние обратной связи на мотивацию и результаты

Когда мы говорим о влиянии обратной связи на мотивацию и результаты, мы заходим в область, где взаимодействие между восприятием собственных действий и их последствий имеет ключевое значение. Обратная связь — это механизм, который предоставляет людям информацию о том, как их действия влияют на окружающую среду или на достижение определенных целей. Этот процесс важен для регуляции поведения и достижения успеха в различных сферах жизни. Когда человек получает обратную связь, он воспринимает информацию о своих действиях или результатах этих действий. Эта информация может быть положительной, отмечающей достижения и успехи, или негативной, указывающей на ошибки или недостатки. В обоих случаях обратная связь играет важную роль в формировании мотивации и влияет на последующее поведение и результаты. Положительная обратная связь может укрепить мотивацию, подтвердить правильность выбранного пути и увеличить вероятность повторения успешного поведения. Когда человек получает подтверждение своих усилий, он чувствует себя ценным и компетентным, что мотивирует его продолжать двигаться вперед и стремиться к новым достижениям. Это особенно важно в обучении и развитии навыков, где поощрение положительных результатов может способствовать более эффективному обучению и росту профессиональных навыков. С другой стороны, негативная обратная связь может вызвать чувство разочарования или неудовлетворенности и снизить мотивацию. Однако важно отметить, что даже негативная обратная связь может быть конструктивной, если она представлена в конструктивной форме и сопровождается предложениями по улучшению. В таком случае негативная обратная связь может стать стимулом для самосовершенствования и роста. Кроме того, важно учитывать индивидуальные особенности восприятия обратной связи. Некоторые люди более чувствительны к критике и могут реагировать на нее негативно, в то время как другие видят в ней возможность для роста и улучшения. Поэтому важно предоставлять обратную связь, учитывая индивидуальные

потребности и особенности каждого человека. В целом, обратная связь играет важную роль в формировании мотивации и достижении результатов. Положительная обратная связь может укрепить мотивацию и повысить эффективность действий, в то время как негативная обратная связь может стать стимулом для роста и развития. Важно предоставлять обратную связь конструктивным и эмпатичным способом, учитывая индивидуальные особенности каждого человека (Wilson, 1967).

Социальные аспекты рецензирования и публикации

Социальные аспекты рецензирования и публикации научных статей - это сложный и многогранный процесс, который включает в себя взаимодействие между авторами, рецензентами, редакторами и научным сообществом в целом. Этот процесс играет важную роль в формировании и распространении знаний, определении научного приоритета и подтверждении качества и достоверности научных исследований. Одним из ключевых социальных аспектов является взаимодействие между авторами и рецензентами. Авторы, желающие опубликовать свои работы, отправляют их на рецензирование в научные журналы или конференции. Рецензенты - это эксперты в соответствующей области знаний, которые оценивают статьи на предмет их научной значимости, методологии, правильности выводов и общей качественной соответствия стандартам научной работы. Это взаимодействие способствует повышению качества научных исследований путем обеспечения их основательности и достоверности. Далее, социальные аспекты касаются роли редакторов научных журналов или конференций. Редакторы отбирают статьи для публикации, руководят процессом рецензирования, принимают решение о том, какие статьи должны быть опубликованы, а какие отклонены. Их решения оказывают влияние на академическую карьеру авторов и определяют научное направление журнала или конференции. Кроме того, социальные аспекты рецензирования и публикации включают в себя вопросы конкуренции и престижа. Научные журналы и конференции конкурируют между собой за авторов и читателей. Публикация в престижных журналах и выступление на важных конференциях повышают научный статус авторов и улучшают их шансы на получение финансирования и академического признания. Более того, социальные аспекты рецензирования и публикации также охватывают вопросы доступности и распространения научной информации. Открытый доступ к научным статьям становится все более важным для обеспечения равного доступа к знаниям для всех членов общества, независимо от их местоположения или финансового положения. В целом, социальные аспекты рецензирования и публикации играют важную роль в развитии науки и обеспечении качества и доступности научной информации. Этот процесс объединяет авторов, рецензентов, редакторов и научное сообщество в целом, создавая основу для дальнейшего научного прогресса и интеллектуального развития общества.

Результаты

Выборку исследования по изучению психологических аспектов написания научных работ составляют на данный момент 18 человек, из которых 16 женщин (рис.1), исследование не окончено и в дальнейшем планируется его развитие. Возраст от 17 лет.

Для психологического исследования аспектов написания научных работ важно учитывать, что респонденты часто чувствуют напряжение, неуверенность и испытывают влияние эмоционального состояния на процесс. Напряжение связано с высокими ожиданиями и страхом критики. Неуверенность в своих силах и выводах

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

затрудняет работу. Эмоции сильно влияют на процесс: положительные способствуют продуктивности, негативные – приводят к прокрастинации. Важно найти способы управления эмоциями. Часто вызвана чувством перегруженности и страхом неудачи. Понимание причин прокрастинации поможет улучшить тайм-менеджмент. Научная работа часто требует уединения, что вызывает одиночество. Поддержка и критика коллег сильно влияют на мотивацию и уверенность. Создание поддерживающей среды важно для продуктивной работы.

Далее при проведении корреляционного анализа были выявлены следующие связи (табл. 1).

Таблица 1

Корреляционные связи психологических аспектов написания научных работ

| Переменные | Сила связи | Статистическая значимость |
|--|------------|--|
| Средство – эмоции и новые идеи | ,528* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,024 |
| Внешняя отрицательная (мотивация) – чувство одиночества | ,478* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,045 |
| Внешняя отрицательная (мотивация) – важность мнения коллег | ,563* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,015 |
| Мотив жизнеобеспечения – частота творческого застоя | -,523* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,026 |
| Мотив жизнеобеспечения - эмоции и новые идеи | -,483* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,042 |
| Познавательный мотив - прокрастинация | -,536* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,022 |

| Переменные | Сила связи | Статистическая значимость |
|---|------------|--|
| Мотив активности -уверенность перед сообществом | ,593** | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,009 |
| Эмоциональная регуляция - прокрастинация | -,528* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,024 |
| Эмоциональная регуляция – чувство одиночества | -,587* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,011 |
| Волевая регуляция - прокрастинация | -,569* | Коэффициент корреляции знач. (двухсторонняя) 0,014 |

Обсуждение результатов

Обсуждая результаты корреляционных связей можно предположить следующие выводы:

1. "Средство" и "эмоции и новые идеи" существует связь, выраженная коэффициентом корреляции 0,528. Можно предположить, что использование или наличие этого средства как-то способствует возникновению или усилению эмоций и творческих идей. Например, это может быть связано с тем, что определенное средство коммуникации или технологии способствует более открытому обмену мыслями, более эмоциональному выражению или более творческому мышлению.

2. Внешняя отрицательная мотивация (,478*) может быть связана с внешними факторами или условиями, которые оказывают негативное воздействие на личность, например, критика, недостаточная поддержка или ощущение непризнания. Чувство одиночества, с другой стороны, отражает восприятие индивидом отсутствия социальной связи или поддержки, ощущение изоляции. Также положительная значимая связь между этими двумя переменными может указывать на то, что люди, испытывающие внешнюю отрицательную мотивацию, склонны к большему чувству одиночества, а те, кто чувствуют себя одинокими, могут быть более восприимчивы к внешним факторам, которые могут усугубить их отрицательное настроение или мотивацию.

3. Внешняя отрицательная мотивация со связью коллег также может быть связана с внешними факторами или условиями, которые оказывают негативное воздействие на личность, например, критика, недостаточная поддержка или ощущение непризнания.

4. "Мотив жизнеобеспечения" относится к потребностям, связанным с физиологическими и базовыми жизненными аспектами, такими как пища, жилье, безопасность. Чем выше уровень этой мотивации, тем больше внимания и энергии индивид будет направлять на обеспечение своих базовых потребностей.

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

"Частота творческого застоя" отражает периоды времени, когда индивидуальная творческая активность замедляется или прерывается. Отрицательная значимая связь между этими переменными может указывать на то, что когда у человека возникают или усиливаются потребности в жизнеобеспечении, он склонен откладывать творческую деятельность на второй план. Например, в ситуациях нестабильности или финансовых трудностей человек может уделить больше времени на обеспечение своих базовых потребностей и меньше времени на творческие занятия.

5. "Познавательный мотив" относится к стремлению к получению знаний, исследованию новых идей, пониманию окружающего мира и развитию когнитивных навыков. Прокрастинация, с другой стороны, это навык откладывания задач на потом, несмотря на их важность, что часто приводит к стрессу, снижению продуктивности и исполнительской дисциплине. А отрицательная значимая связь между этими переменными может указывать на то, что люди с более сильным познавательным мотивом склонны к более активной и продуктивной деятельности, не откладывая задачи на потом. Возможно, для них получение новых знаний и исследование новых идей являются более мотивирующими, чем отсрочка выполнения задач.

6. "Мотив активности" связан с желанием быть активным, продуктивным, стремлением к достижению целей и выполнению задач. "Уверенность перед сообществом" отражает уверенность индивида в себе и своих способностях в социальной среде, включая взаимодействие с другими людьми и вступление в сообщества. Положительная значимая связь между этими переменными может указывать на то, что те, кто испытывают сильный мотив к активности и стремятся к достижению своих целей, также обычно имеют более высокий уровень уверенности перед сообществом. Возможно, активные люди часто накапливают опыт и уверенность в собственных способностях благодаря своей активности, что способствует более уверенному взаимодействию с другими людьми и участию в общественной жизни.

7. "Эмоциональная регуляция" относится к способности человека контролировать и управлять своими эмоциями, реагировать на стрессовые ситуации и адаптироваться к переменам в окружающей среде. Прокрастинация, с другой стороны, это навык откладывания задач на потом, несмотря на их важность, что часто приводит к стрессу, снижению продуктивности и исполнительской дисциплине. А вот отрицательная значимая связь между этими переменными может указывать на то, что те, кто обладают более развитыми навыками эмоциональной регуляции, вероятно более эффективно справляются со стрессом и давлением, что снижает необходимость откладывать выполнение задач на потом. Возможно, эти люди лучше могут себя мотивировать, управлять своим временем и эмоциями, что снижает вероятность прокрастинации.

8. "Эмоциональная регуляция" относится к способности человека контролировать и управлять своими эмоциями, адаптироваться к стрессовым ситуациям и реагировать на них конструктивно. Чувство одиночества связано с ощущением отсутствия связи или поддержки со стороны других людей, недостатком социальной связи и взаимодействия. Отрицательная значимая связь между этими переменными может указывать на то, что те, кто обладают более развитыми навыками эмоциональной регуляции, вероятно лучше справляются с эмоциональными вызовами и стрессом, что уменьшает вероятность чувства одиночества. Люди с более высокой эмоциональной регуляцией могут лучше устанавливать и поддерживать качественные социальные связи, а также эффективно решать конфликты и преодолевать трудности, что способствует их общественной адаптации и уменьшает чувство отчуждения и одиночества.

9. "Волевая регуляция" относится к способности человека контролировать свои действия, управлять своим поведением и принимать решения, несмотря на отсутствие мгновенного удовлетворения или наличие препятствий. Прокрастинация, с другой стороны, это навык откладывания задач на потом, несмотря на их важность, что часто приводит к стрессу, снижению продуктивности и исполнительской дисциплине. Выходит, что отрицательная значимая связь между этими переменными указывает на то, что люди с более сильной волевой регуляцией склонны к более активному и систематичному выполнению задач без откладывания на потом. Волевая регуляция позволяет им удерживать фокус на целях и преодолевать соблазны прокрастинации, такие как отвлечения или отсрочка. Наоборот, люди с более слабой волевой регуляцией могут испытывать больше трудностей в контроле над своим поведением и склонны к прокрастинации из-за недостатка управления своими действиями.

Подводя итоги, это исследование раскрывает сложные взаимосвязи между множеством психологических факторов в процессе написания научных статей и их глубокое влияние на поведение и состояния, связанные с письмом. Эти выводы обеспечивают основу для дальнейшего понимания и оптимизации психологических аспектов научного письма. Механизм обеспечивает прочную основу, помогающую научным исследователям и писателям лучше понимать свои собственные психологические состояния, целенаправленно корректировать и совершенствовать свою психологическую грамотность, тем самым повышая эффективность и качество научных работ и способствуя эффективному распространению и обмену результатами научных исследований.

Литература

- Вифляев, В. Е. (1994). Творчество как функциональный вторичный ресурс организма, как возникновение опосредованного через непосредственное. *Философские исследования*, 1, 210–226.
- Карякин, А. М. (2004). *Организационное поведение: Учебное пособие*. Иваново: Изд-во ГБОУ ВПО «ИГЭУ».
- Когдин, А. А. (2012). Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом. *Основы экономики, управления и права*. 4(4). 80–83.
- Маслоу, А. Г. (1999). *Мотивация и личность*. Санкт-Петербург: Евразия.
- Мухина, В. С. (2010). *Личность: Мифы и Реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационные аспекты)*. 2-е изд., исправл. и доп. Москва.
- Рассадин, В. В. (2008). Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. *Труд и социальные отношения*. 3, 53–59.
- Селигман, М. Э. П. (2006). *Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни*. Москва: София.
- Сорочайкин, А. Н. & Ормолина, Л. В. (2012). *Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь*. Самара: Изд-во «Самарский университет».
- Тараканова, Н. Э. (2003). *Педагогические условия развития мотивационной сферы личности музыкально одаренных подростков*. Москва.
- Шапиро, С. А. (2008). *Мотивация: монография*. Москва: ГроссМедиа.
- Шишкина, Е. С. (2012). Национальные аспекты формирования мотивационной системы. *Экономика, управление и право в современных условиях: междунар. сб. ст.* 17(5), 185–193.
- Csikszentmihalyi, M. (1988). *Optimal Experience: Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95(3). 542–575.

- Levin, J. S. & Chatters, L. M. (1998). Religion, health, and psychological well-being in older adults: Findings from three national surveys. *Journal of Aging and Health*. 10(4). 504–531. <https://doi.org/10.1177/089826439801000406>
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*. 67(4). 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>

References

- Csikszentmihalyi, M. (1988). *Optimal Experience: Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95(3). 542–575.
- Karyakin, A. M. (2004). *Organizational behavior: A tutorial*. Ivanovo: Publishing house of the State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education "IGEU".
- Kogdin, A. A. (2012). Motivation and stimulation of labor activity in personnel management. *Fundamentals of Economics, Management and Law*. 4(4). 80–83.
- Levin, J. S. & Chatters, L. M. (1998). Religion, health, and psychological well-being in older adults: Findings from three national surveys. *Journal of Aging and Health*. 10(4). 504–531. <https://doi.org/10.1177/089826439801000406>
- Maslow, A. G. (1999). *Motivation and personality*. St. Petersburg: Eurasia.
- Mukhina, V. S. (2010). *Personality: Myths and Reality (An alternative view. A systemic approach. Innovative aspects)*. 2nd ed., corrected. and add. Moscow.
- Rassadin, V. V. (2008). Motivation and stimulation of labor activity of personnel. *Labor and social relations*. 3, 53–59.
- Seligman, M. E. P. (2006). *New positive psychology: A scientific view of happiness and the meaning of life*. Moscow: Sofia.
- Shapiro, S. A. (2008). *Motivation: monograph*. Moscow: GrossMedia.
- Shishkina, E. S. (2012). National aspects of the formation of the motivational system. *Economy, management and law in modern conditions: International collection of articles*. 17(5), 185–193.
- Sorochaikin, A. N. & Ermolova, L. V. (2012). *Personnel management: glossary: terminological dictionary*. Samara: Publishing house "Samara University".
- Tarakanova, N. E. (2003). *Pedagogical conditions for the development of the motivational sphere of the personality of musically gifted adolescents*. Moscow.
- Viflyayev, V. E. (1994). Creativity as a functional secondary resource of the organism, as the emergence of the mediated through the immediate. *Philosophical Studies*, 1, 210–226.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*. 67(4). 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>

Авторы

Диана В. Запорожец - студент факультета психологии, Южный федеральный университет, ул. Б. Садовая, 105/42, 344006, e-mail: dzaporozhets@sfedu.ru

София С. Овдиенко - студент факультета психологии, Южный федеральный университет, ул. Б. Садовая, 105/42, 344006, e-mail: sovdienko@sfedu.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.