

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА
на тему: «Психологічні наслідки багатозадачності в умовах сучасного
робочого середовища»

Здобувача вищої освіти
Групи ЗПС-21
спеціальності 053 «Психологія»
Черепанова Олексія Георгійович
Науковий керівник:
асистент кафедри психології Тюганова М.С.

Національна шкала

Кількість балів: ___ Оцінка: ECTS ___

Члени комісії

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Кривий Ріг – 2025

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	3
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БАГАТОЗАДАЧНОСТІ В РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	8
1.1. Поняття та основні характеристики багатозадачності.....	8
1.2. Когнітивні та емоційні наслідки багатозадачності	11
1.3. Вплив багатозадачності на продуктивність та психологічний стан працівників.....	13
Висновки до першого розділу.....	17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ НАСЛІДКІВ БАГАТОЗАДАЧНОСТІ.....	18
2.1. Методологія та організація дослідження.....	18
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	20
Висновки до другого розділу	31
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗМЕНШЕННЯ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ БАГАТОЗАДАЧНОСТІ	33
3.1. Огляд сучасних методів управління увагою та зниження когнітивного перевантаження	33
3.2. Програма психологічної профілактики негативних наслідків багатозадачності	36
Висновки до третього розділу.....	43
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	53
Додаток А.....	53
Додаток Б	55
Додаток В.....	56
Додаток Г	62

АНОТАЦІЯ

В кваліфікаційній роботі досліджується проблема багатозадачності, яка стала поширеною через розвиток технологій та інформаційне перевантаження. Хоча багатозадачність вважається корисною навичкою, вона може викликати когнітивне перевантаження, зниження продуктивності, тривожність і емоційне виснаження. Особливо шкідливим є тривалий режим багатозадачності, що веде до втоми та вигорання, особливо у тих, хто недооцінює складність завдань.

Метою роботи є виявлення психологічних наслідків багатозадачності та визначення ефективних стратегій для зниження її негативного впливу на когнітивну діяльність і психоемоційний стан.

Наукова новизна полягає у вивченні впливу багатозадачності на когнітивну ефективність і емоційний стан, а також розробці теоретичних основ адаптації й стратегій мінімізації негативних наслідків.

Практичне значення полягає в застосуванні розроблених підходів психологами, HR-фахівцями та керівниками для зниження когнітивного навантаження та профілактики вигорання, що важливо для інтелектуальних працівників. Результати можуть бути корисними для навчальних програм.

Дослідження підтвердило, що багатозадачність значно впливає на когнітивні функції, емоційний стан і підвищує нервово-психічну напругу. Молодші респонденти та жінки мають вищі рівні багатозадачності і негативних впливів.

На основі теорії та емпіричних даних створено програму психологічної профілактики наслідків багатозадачності для студентів, педагогів і молодих спеціалістів. Програма складається з 6 групових занять і включає розвиток емоційного інтелекту, психологічну безпеку, саморегуляцію, тайм-менеджмент, чітке визначення завдань, позитивну організаційну культуру та делегування обов'язків.

Ключові слова: багатозадачність, когнітивне навантаження, психологічні наслідки, вигорання.

ABSTRACT

The qualification paper explores the problem of multitasking, which has become widespread due to the development of technology and information overload. Although multitasking is considered a useful skill, it can cause cognitive overload, decreased productivity, anxiety, and emotional exhaustion. Prolonged multitasking is especially harmful, leading to fatigue and burnout, especially for those who underestimate the complexity of tasks.

The aim of the study is to identify the psychological consequences of multitasking and to determine effective strategies to reduce its negative impact on cognitive performance and psychoemotional state.

The scientific novelty is to study the impact of multitasking on cognitive performance and emotional state, as well as to develop theoretical foundations of adaptation and strategies to minimize negative consequences.

The practical significance lies in the application of the developed approaches by psychologists, HR specialists and managers to reduce cognitive load and prevent burnout, which is important for intellectual workers. The results can be useful for training programs.

The study confirmed that multitasking significantly affects cognitive function, emotional state, and increases neuropsychological stress. Younger respondents and women have higher levels of multitasking and negative effects.

Based on the theory and empirical data, a program of psychological prevention of the consequences of multitasking for students, teachers and young professionals was created. The program consists of 6 group sessions and includes the development of emotional intelligence, psychological safety, self-regulation, time management, clear task definition, positive organizational culture and delegation of responsibilities.

Keywords: multitasking, cognitive load, psychological consequences, burnout.

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному робочому середовищі багатозадачність стала нормою через стрімкий розвиток технологій, інформаційне перевантаження та необхідність виконувати кілька завдань одночасно. Хоча багатозадачність визнана важливою навичкою для успішних працівників, низка досліджень вказує на її негативні психологічні наслідки, такі як когнітивне перевантаження, зниження продуктивності, підвищення тривожності та емоційне виснаження. Особливу увагу слід звернути на вплив багатозадачності на концентрацію, пам'ять і рівень стресу. Адже тривала робота в такому режимі може призвести до хронічної втоми та вигорання. Крім того, важливо вивчити механізми психологічної адаптації до багатозадачності та знайти ефективні стратегії управління увагою і ресурсами.

Проблема багатозадачності та її наслідки висвітлюються у роботах таких українських (Коваленко Л. В., Коваленко А. Б., Музика О. Л., Друзь О. В та інші) та зарубіжних науковців (Метт К. Ховард А., Кент К. Аліпур, Мелісса Б. Гутворт, Александра Л. Седдон та інші).

Таким чином, дослідження психологічних наслідків багатозадачності є надзвичайно важливим у контексті оптимізації робочого процесу, підтримки ментального здоров'я працівників та підвищення ефективності трудової діяльності.

Зв'язок роботи з науковою темою кафедри. Тема кваліфікаційної бакалаврської роботи входить до плану науково-дослідної роботи кафедри психології «Психологічні особливості взаємодії і суб'єктів взаємодії».

Мета дослідження полягає у виявленні та аналізі психологічних наслідків багатозадачності в умовах сучасного робочого середовища, а також визначенні ефективних стратегій мінімізації її негативного впливу на когнітивну діяльність і психоемоційний стан працівників.

Відповідно до мети були окреслені такі **завдання дослідження**:

– проаналізувати теоретичні підходи до вивчення поняття багатозадачності та її впливу на психологічний стан людини;

– виявити основні когнітивні та емоційні наслідки багатозадачності, зокрема перевантаження уваги, зниження продуктивності, підвищення рівня стресу та емоційного вигорання;

– описати взаємозв'язок між рівнем багатозадачності та психологічним благополуччям працівників;

– розробити та обґрунтувати практичні рекомендації щодо зменшення негативного впливу багатозадачності на психічне здоров'я та працездатність.

Об'єктом дослідження є психологічні особливості когнітивної та емоційної діяльності людей в умовах багатозадачності.

Предметом дослідження є вплив багатозадачності на когнітивну продуктивність, емоційний стан та рівень продуктивності працівників у сучасному робочому середовищі.

Методи дослідження:

– теоретичні: теоретичний аналіз і систематизація літературних наукових джерел, порівняння і узагальнення одержаної інформації;

– емпіричні: Тест багатозадачності (МТТ); Шкала негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон, в адаптації С. Максименка, О. Кокун та Є. В. Тополова); Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.).

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів: *вперше* досліджені психологічні наслідки багатозадачності в сучасному робочому середовищі з урахуванням її впливу на когнітивну ефективність та емоційний стан; розроблені теоретичні засади щодо адаптаційних механізмів особистості до умов багатозадачності та їхнього впливу на професійну діяльність; обґрунтовані психологічні стратегії мінімізації негативних наслідків багатозадачності, що сприяють підвищенню продуктивності та підтримці ментального здоров'я; *доповнено та уточнено:* зміст поняття «багатозадачність»; розширено уявлення про взаємозв'язок між багатозадачністю та когнітивними ресурсами людини, зокрема вплив на пам'ять, увагу та швидкість прийняття рішень; набули подальшого розвитку

уявлення про механізми психоемоційного виснаження внаслідок тривалої багатозадачності та їхня роль у професійній діяльності.

Практичне значення одержаних результатів:

– визначений та апробований підхід до оцінки впливу багатозадачності на когнітивну ефективність і психоемоційний стан може застосовуватись психологами, HR-фахівцями та керівниками підприємств для розробки стратегій оптимізації робочого процесу;

– запропоновані рекомендації щодо зниження когнітивного навантаження та профілактики емоційного вигорання стане у нагоді працівникам інтелектуальних професій, керівникам, психологам та організаційним консультантам для покращення продуктивності та психологічного комфорту в умовах багатозадачності;

– теоретичні та експериментальні результати дослідження можуть доповнити зміст навчальних курсів із психології праці, організаційної психології та психофізіології, зокрема у темах, пов'язаних із впливом навантаження на ефективність діяльності.

Апробація. Основні теоретичні положення кваліфікаційної бакалаврської роботи, результати дослідження та висновки опубліковано у матеріалах III Міжнародної науково-практичної конференції «Інтеграція науки та практики управління в умовах соціокультурних трансформацій» (м. Полтава, 25 квітня 2025 р.).

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 38 найменувань (20 українською і 18 англійською мовами), та 4 додатків. Робота викладена на 51 сторінці друкованого тексту, вміщує 7 таблиць та 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ БАГАТОЗАДАЧНОСТІ В РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1.1. Поняття та основні характеристики багатозадачності

Сучасне робоче середовище висуває дедалі більші вимоги до співробітників, спонукаючи їх до виконання різноманітних обов'язків, що передбачає як перемикання між завданнями, так і їхнє одночасне виконання (Asghar, Gull, Таууаб, Zhijie, & Tao, 2020; Chen, 2020). Ця тенденція зумовлена стрімким розвитком технологій, глобалізацією та зростаючою складністю організаційних процесів, що вимагають від працівників гнучкості й адаптивності. Наприклад, офісні працівники часто моніторять комунікаційні платформи, такі як електронна пошта чи месенджери, під час виконання своїх основних обов'язків, а співробітники служби підтримки можуть одночасно взаємодіяти з клієнтами через чат чи телефон, паралельно обробляючи запити в базах даних чи вирішуючи технічні питання (Asghar et al., 2021; Mullins, Agnihotri, & Hall, 2019). Такі приклади демонструють, як багатогранність робочих завдань стає нормою в сучасних організаціях.

Перемикання між завданнями передбачає періодичну зміну фокусу між двома або більше завданнями, перш ніж завершити будь-яке з них (Koch et al., 2018). Цей процес часто супроводжується когнітивними затратами, відомими як «витрати перемикання», що можуть знижувати ефективність роботи через затримки в обробці інформації. На противагу цьому, багатозадачність (або двозадачність) означає виконання двох чи більше дій одночасно, що вимагає від людини здатності паралельно обробляти кілька інформаційних потоків (Janczyk & Kunde, 2020; Strobach et al., 2018). Згідно з визначенням, багатозадачність – це складний процес, який передбачає координацію когнітивних ресурсів, таких як увага, робоча пам'ять і виконавчі функції. Янчик і Кунде (2020) підкреслюють, що багатозадачність залежить від ефективного розподілу уваги та здатності швидко адаптуватися до змін у

пріоритетах завдань. Водночас Стробач та ін. (2018) зазначають, що регулярна практика багатозадачності може сприяти покращенню когнітивної гнучкості, хоча це залежить від індивідуальних особливостей людини та типу завдань.

Незважаючи на значний інтерес до багатозадачності, дослідження в організаційному контексті частіше зосереджуються на перемиканні між завданнями, ігноруючи ширші аспекти одночасного виконання дій. Проте в реальних робочих ситуаціях ці два явища часто переплітаються. Наприклад, пілоти авіації демонструють багатозадачність у чистому вигляді: вони одночасно контролюють кілька систем літака (наприклад, навігацію та показники двигунів), спілкуються з диспетчерами по радіо та оглядають небо для оцінки ситуації. Такі професійні сценарії підкреслюють, що багатозадачність є не просто теоретичною концепцією, а практичною необхідністю в умовах високої відповідальності та обмеженого часу.

Розглянемо також концепцію поліхронічності, тісно пов'язану з багатозадачністю, особливо коли співробітникам надається більша автономія (Howard et al., 2025). У контексті багатозадачності, властиві багатьом сучасним професіям та організаціям, поліхронність позитивно корелює з продуктивністю праці, і цей взаємозв'язок підтверджується новітніми дослідженнями (Howard & Cogswell, 2022). Очікується, що важливість поліхронічності зростатиме в майбутніх умовах праці, тому увага дослідників та практиків до цього питання, ймовірно, зростатиме.

Таким чином, виділяють два основних типи багатозадачності: перемикання між завданнями (тобто виконання фрагментів кількох завдань до їх повного завершення) та двозадачність (тобто одночасне виконання кількох завдань), що особливо актуально в контексті автономії співробітників (Howard et al., 2025). Обидва ці підходи відрізняються від однозадачності, яка передбачає зосередження на виконанні лише одного завдання за раз.

Розуміння багатозадачності набуває особливого значення в сучасних умовах праці, де вона стає невід'ємною частиною професійної діяльності. Щоб краще осягнути цей феномен, варто звернути увагу на його ключові

характеристики, які визначають її сутність та вплив на продуктивність у таб. 1.1.

Таблиця 1.1.

Основні характеристики багатозадачності

Характеристика	Опис	Приклади або деталі
Перемикання завдань	Швидке проходження між швидкими завданнями, що потребують адаптації мозку	Відповісти на електронну пошту під час роботи
Витрати на перемикання	Збільшення та час помилок при перемиканні, часто подвоюючи час виконання	Перерва на перевірку повідомлення уповнює завершення звіту
Когнітивні навантаження	Підвищення навантаження на робочу пам'ять, що призводить до втоми	Одночасно розмовляти з клієнтом і шукати інформацію в базі даних
Вплив на продуктивність	Зниження загальної продуктивності, хоча люди часто відчують ілюзію ефективності	Написання тексту під час наради до помилок у тексті
Інтерференція завдань	Конкуренція за когнітивні ресурси, особливо якщо завдання виконують однакові модальності	Розмова по телефону під час водіння збільшує ризик аварій у 4 рази
Індивідуальні відмінності	Більше 2,4% людей здатні ефективно багатозадати.	Деякі люди можуть слухати музику й працювати, не відволікаючись

Примітка: таблиця створена авторами на основі джерел Howard et al., 2025; Watson & Strayer, 2010; Howard & Cogswell, 2022.

Ці характеристики підкреслюють, що багатозадачність не є природною для мозку, особливо для складних когнітивних завдань. Наприклад, дослідження показують, що багатозадачність під час навчання нової

інформації значно погіршує результати від нерозділеної уваги, що має важливі дослідження для робочого середовища, де часто потрібно швидко перемикатися між завданнями.

1.2. Когнітивні та емоційні наслідки багатозадачності

Багатозадачність є надзвичайно енергозатратним процесом, який вимагає значно більших розумових ресурсів, ніж зосереджена робота над одним завданням, коли людина повністю занурена в певний процес, не відволікаючись на сторонні подразники чи паралельні дії. Цей підхід до роботи ускладнює підтримання високого рівня концентрації, оскільки мозок змушений постійно адаптуватися до різних вимог, що виснажує когнітивні резерви. Дослідження, які аналізують перемикання між задачами та одночасне виконання кількох завдань, чітко демонструють, що спроби поєднувати кілька справ - чи то паралельно, чи по черзі - часто призводять до негативних наслідків для результативності. Наприклад, на робочому місці це може проявлятися в тому, що працівники, які намагаються одночасно відповідати на електронні листи, брати участь у нарадах і готувати презентації, витрачають значно більше часу на завершення цих завдань, ніж якби вони виконували їх послідовно. Такі спостереження підкреслюють наявність когнітивних обмежень, які людський мозок не завжди здатен подолати, а також вказують на ймовірні втрати продуктивності, пов'язані з багатозадачністю. Водночас люди з підвищеним рівнем поліхронічності, індивідуальною здатністю комфортно працювати з кількома завданнями одночасно, часто віддають перевагу багатозадачному стилю роботи, навіть попри його складність і потенційні недоліки. Ця особливість робить поліхронність не зовсім очевидним явищем, яке потребує глибшого вивчення, особливо в контексті сучасних робочих умов (Howard et al., 2025).

Зокрема, дослідження, проведене в Стенфордському університеті (Bradberry, n.d.), показує, що багатозадачність є значно менш ефективною порівняно з послідовним виконанням окремих завдань. Учасники

експериментів, які намагалися одночасно вирішувати кілька завдань, демонстрували зниження якості роботи та потребували більше часу для досягнення результатів. Наприклад, якщо офісний працівник одночасно редагує документ і відповідає на телефонні дзвінки, він може допускати більше помилок у тексті та втрачати важливі деталі розмови. Такі спроби поєднувати кілька справ одночасно призводять до розсіювання уваги, що суттєво знижує загальну продуктивність, тому що мозок у таких ситуаціях не здатен повноцінно обробляти кілька інформаційних потоків, а замість цього постійно «перестрибує» між завданнями, що створює ілюзію ефективності, хоча насправді результат виявляється протилежним. Це особливо помітно в професійних сферах, де точність і увага до деталей є критично важливими, наприклад, у медицині чи фінансах.

Вчені також встановили, що особи, які регулярно практикують багатозадачність і намагаються опрацьовувати кілька інформаційних потоків одночасно, демонструють знижену здатність до концентрації. Їм важче запам'ятовувати інформацію, швидко перемикатися між завданнями та утримувати фокус на одній справі протягом тривалого часу. Наприклад, людина, яка під час читання робочого звіту одночасно перевіряє повідомлення в месенджері, може забути ключові деталі документа, що згодом вплине на її рішення чи дії. Це суттєво контрастує з тими, хто обирає монозадачний підхід, зосереджуючись виключно на одній діяльності, наприклад, завершуючи звіт перед тим, як перейти до спілкування. Такі люди зазвичай демонструють кращі результати, оскільки їхній мозок не перевантажується багатозадачними вимогами, що дозволяє ефективніше використовувати когнітивні ресурси.

Більше того, інші дослідження, зокрема проведені Лондонським університетом (Gorlick, n.d.), вказують, що багатозадачність не лише уповільнює робочий процес і погіршує якість виконання завдань, але й має довгострокові негативні наслідки для інтелектуальних здібностей. У когнітивних експериментах учасники, які регулярно виконували кілька завдань одночасно (наприклад, слухали лекцію, одночасно відповідаючи на

текстові повідомлення чи вирішуючи математичні задачі) демонстрували тимчасове зниження коефіцієнта інтелекту (IQ). Це зниження пояснюється тим, що багатозадачність перевантажує робочу пам'ять і виконавчі функції мозку, що відповідають за планування, аналіз і прийняття рішень. Такі результати свідчать про те, що тривала практика багатозадачності може призводити до поступового погіршення когнітивних здібностей, особливо якщо вона стає звичним стилем роботи.

Окрім того, багатозадачність значно підвищує рівень стресу та сприяє швидкому виснаженню. Під час одночасного виконання кількох справ мозок змушений постійно перемикається між різними видами діяльності, що викликає додаткове напруження. Наприклад, працівник, який одночасно готує звіт, відповідає на термінові листи та бере участь у онлайн-наradі, може відчувати зростаючу тривожність через неможливість повноцінно зосередитися на кожному завданні. Ця напруга накопичується, призводячи до фізичної та емоційної втоми вже через кілька годин роботи. Як наслідок, багатозадачність не лише знижує продуктивність, але й негативно впливає на емоційний стан людини, викликаючи дратівливість, апатію чи навіть вигорання. У довгостроковій перспективі це може ускладнювати підтримання соціальних зв'язків, оскільки виснажена людина стає менш відкритою до спілкування з колегами, друзями чи родиною. Наприклад, працівник, який після багатозадачного дня повертається додому втомленим і роздратованим, може уникати розмов із близькими, що поступово руйнує міжособистісні стосунки.

1.3. Вплив багатозадачності на продуктивність та психологічний стан працівників

Прояв когнітивних або фізичних симптомів стресу у працівників здатний призвести до збільшення випадків відволікання, погіршення якості прийняття рішень або звичайних провалів у їхній робочій діяльності. Навантаження в роботі, збільшення вимог до неї, неспроможність у прийнятті

рішень, конфлікти з керівництвом та колегами - всі ці фактори асоціюються з трудовим стресом працівників (О. Друзь та інші, 2023).

Одним з ключових понять, що демонструє фінальну реакцію організму на зовнішні труднощі і фактично є кульмінацією в боротьбі між організмом та зовнішніми подразниками, можна вважати вигорання. Психологія розглядає це явище як комплекс психологічних проблем, хоча чіткого медичного поділу не існує. Основною рисою вигорання є його прямий зв'язок з певною діяльністю, найчастіше з трудовою. Воно не кваліфікується як медичний стан чи повноцінне захворювання, радше як синдром, що супроводжується такими ознаками (М. Олійник, 2021):

- Відчуттям внутрішньої пустоти;
- Одержимістю проблемами на роботі чи в особистому житті;
- Песимістичним поглядом на роботу та буття;
- Непевністю в собі, соціальною ізоляцією;
- Змінами у поведінці;
- Бажанням "випасти" з суспільства.

Тут можна спостерігати поведінкові зміни, при яких відчуження настільки посилюється, що кожен прояв уваги чи підтримки від оточення сприймається як агресія, що здатне призвести до параноїдальних реакцій. Відбувається втрата відчуття власної особистості: неначе перестаєш бути собою, а функціонуєш виключно на автоматі, відчуваючи внутрішню порожнечу.

Війна привнесла безпрецедентні зміни в життя кожного українця, вплинувши на його фізичний та психологічний стан, умови працевлаштування, звички та емоції. Проєкт "Градус суспільства під час війни" дослідницької компанії Gradus research (Градус українського суспільства під час війни / дев'ята хвиля, 2024) провів дев'ять хвиль дослідження настроїв українців під час війни, починаючи з четвертого дня повномасштабного вторгнення. Наприкінці квітня 2023 року у восьмій хвилі (Градус українського суспільства під час війни / возьма хвиля,

2023) дослідження респондентів запитали, які емоції вони переживають, чи повернулися до роботи, чи зміцнилася їхня віра в перемогу, та як вони оцінюють терміни післявоєнної відбудови країни. Відстежено зміни, що відбулися порівняно з попередніми хвилями досліджень.

Більшість респондентів (55%) відзначають, що останнім часом у їхньому житті переважає втома – під час попередньої хвилі опитування, у квітні 2023 року, такий стан декларували 50% опитаних. Серед інших найбільш поширених станів опитаних спостерігаються напруженість (43%), роздратування (32%), безсилля (31%), розчарування (29%), обережність (28%), страх (28%) та гнів (25%) (Градус українського суспільства під час війни / дев'ята хвиля, 2024).

На основі цих досліджень можна зробити висновок, що існують великі перспективи для розвитку та прискорення всіх робочих процесів, проте одночасно це збільшує навантаження на нервову систему та соціальне життя людини, якщо не раціонально розподіляти робочий та особистий час.

Нейронні та поведінкові подібності між перемиканням завдань і одночасним виконанням двох задач вказують на доцільність їх спільного дослідження у контексті багатозадачності (Howard & Cogswell, 2022; Ward et al., 2019; Worringer et al., 2019). Разом з тим, когнітивні відмінності між подвійним виконанням завдань та перемиканням між ними, свідчать про необхідність їх теоретичного розмежування (Worringer et al., 2019).

Дослідження демонструють, що люди здатні успішно виконувати один з компонентів багатозадачності, але зазнавати невдачі в іншому, що підкреслює практичну різницю між цими двома підходами до виконання задач. Наприклад, Натан Медейрос-Уорд, Джейсон М. Вотсон та Девід Л. Стрейер (Medeiros-Ward et al., 2015) виявили «суперзадачників», котрі демонстрували успіх в одночасному виконанні двох задач у симуляції водіння, проте не обов'язково показували найкращі результати в інших завданнях виконавчого контролю. Тіло Стробах, Майк Вендт та Маркус Янчик (Strothbach et al., 2018) помітили, що практика перемикання задач призвела до покращення

продуктивності в ході випробувань на перемикання, але не обов'язково пов'язана з втратами якості, вказуючи на те, що різні компоненти виконавчого контролю в ситуаціях багатозадачності можуть бути вибірково покращені. Ці висновки підкреслюють важливість розрізнення між двозадачністю та здібностями перемикання задач при вивченні ефективності багатозадачності. Розуміння цих відмінностей може мати вирішальне значення для оптимізації продуктивності у середовищі, що вимагає багатозадачності.

Неврологічні дослідження показали, що хоча перемикання між завданнями та одночасне виконання двох завдань мають спільні нейронні кореляти, кожен з них також задіює унікальні нейронні процеси, що служить доказом їх відмінності (Koch et al., 2018; Ward et al., 2019; Worringer et al., 2019). Дослідження свідчать, що різноманітні когнітивні та пов'язані з завданнями фактори можуть по-різному впливати на ефективність виконання подвійних задач та перемикання між ними, що може призвести до індивідуальних варіацій ефективності цих двох типів багатозадачності (Koch et al., 2018).

Більше того, неясно, чи здатні люди розрізнити свої переваги щодо перемикання задач та їх одночасного виконання, коли їх запитують про це в загальних рисах. Наприклад, може бути складно розрізнити твердження «Я надаю перевагу перемиканню між завданнями» та «Я волію виконувати завдання одночасно».

Таким чином, багатозадачність і пов'язаний із нею стрес суттєво впливають на продуктивність і психологічний стан працівників, що може призводити до втоми, вигорання та погіршення якості роботи. Індивідуальні особливості, такі як поліхронність, дозволяють деяким людям краще справлятися з багатозадачністю, але її нераціональне застосування часто перевантажує нервову систему, що вимагає чіткого розмежування між перемиканням завдань і їх одночасним виконанням.

Висновки до першого розділу

У сучасному робочому середовищі багатозадачність стала звичним явищем через технологічний розвиток і зростання складності завдань. Вона включає як швидке перемикання між завданнями, так і їхнє одночасне виконання. Обидва підходи потребують значних когнітивних ресурсів і часто призводять до зниження ефективності через витрати уваги та перевантаження мозку.

Хоча деякі люди завдяки тренуванню можуть краще адаптуватися до багатозадачності, дослідження свідчать, що вона суперечить природі мозку, особливо коли йдеться про складні завдання. Часто створюється ілюзія продуктивності, хоча насправді багатозадачність знижує якість виконання, збільшує кількість помилок та сприяє втраті часу.

Крім когнітивних труднощів, багатозадачність негативно впливає на емоційний стан. Вона може провокувати стрес, тривожність, виснаження й вигорання, що проявляється у відчутті спустошення, дратівливості та соціальній ізоляції. Також погіршуються стосунки з оточенням.

Індивідуальні особливості відіграють важливу роль: люди з високою поліхронічністю краще почуваються в умовах багатозадачності, але це не завжди гарантує ефективність. Нейропсихологічні дослідження підтверджують, що перемикання і одночасне виконання завдань мають різні механізми, що потребує окремого аналізу.

Таким чином, багатозадачність має суперечливий вплив на продуктивність і психічне здоров'я. Усвідомлення її наслідків та виважене ставлення до розподілу уваги є ключем до збереження ефективності й психологічного благополуччя.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ НАСЛІДКІВ БАГАТОЗАДАЧНОСТІ

2.1. Методологія та організація дослідження

Емпіричне дослідження психологічних наслідків багатозадачності, складалося з декілька етапів, а саме:

- 1) формування вибірки учасників дослідження;
- 2) проведення діагностики;
- 3) обробка та якісний аналіз отриманих даних;
- 4) розробка рекомендацій для зниження впливу багатозадачності.

Відтак, у емпіричному дослідженні взяли участь 43 респондента по всій Україні шляхом проведення опитування через Google Forms, віком від 20 до 50 років, з них 23 жінки та 20 чоловіків.

З огляду на проведений теоретичний розбір було зроблено висновок, що дослідження психологічних наслідків багатозадачності вимагає застосування інтегрованого методу, який об'єднує як якісні, так і кількісні способи для вивчення його складових. Відповідно до цього, були застосовані наступні діагностичні інструменти:

1. Тест багатозадачності (МТТ);
2. Шкала негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон, в адаптації С. Максименка, О. Кокун та Є. В. Тополова);
3. Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.).

Тест багатозадачності (МТТ) використовується для визначення ступеня схильності особи до багатозадачності, тобто здатності до одночасного виконання кількох справ. Він також дозволяє з'ясувати, як часто людина зустрічається з багатозадачністю в щоденному житті та як вона до цього ставиться. Тест містить 18 пунктів, на які потрібно відповісти, використовуючи 5-бальну шкалу. Для питань, що стосуються частоти багатозадачності, варіанти відповідей такі: 1 – Ніколи, 2 – Зрідка, 3 – Іноді, 4 – Часто, 5 – Завжди. Для решти пунктів, що оцінюють ставлення до

багатозадачності чи її наслідків, застосовується шкала: 1 – Зовсім ні, 2 – часті ні, 3 – Частково, 4 – Частіше так, 5 – Дуже сильно. Перший пункт тесту має зворотну оцінку (позначений [R]), тобто бали трактуються у зворотному порядку (1 → 5, 2 → 4, 3 → 3, 4 → 2, 5 → 1). Загальний бал обчислюється підсумовуванням усіх відповідей з урахуванням зворотного кодування першого пункту. Сума балів, яку може отримати респондент може коливатися від 18 до 90 балів. Тлумачення результатів: 18–36 балів – низький рівень багатозадачності (людина воліє зосереджуватись на одному завданні за раз), 37–63 бали – середній рівень (здатність до багатозадачності з можливим відчуттям втоми чи зниження продуктивності), 64–90 балів – високий рівень (комфортне виконання кількох задач одночасно, але підвищений ризик когнітивного перевантаження або стресу).

Шкала негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон, в адаптації С. Максименка, О. Кокун та Є. В. Тополова) надає можливість визначити ступінь впливу професійної діяльності на психічний стан особи, зокрема, на наявність стресових та негативних емоцій, що виникають через роботу.

Методика містить 10 запитань, що мають на меті виміряти ступінь негативного впливу робочого процесу на психічний стан працівника. Респонденту пропонується шкала з п'ятьма балами для оцінювання кожного питання. Загальна сума балів, здобутих за відповіді на всі десять питань, відображає рівень негативного впливу роботи. Найнижчий можливий результат – 10 балів, найвищий – 50 балів.

Опитувальник нервово-психічної напруги є переліком ознак нервово-психічного напруження, складеним на основі клінічного спостереження. Він містить 30 основних характеристик цього стану, що розподілені на три рівні вираженості. Даний інструмент застосовується в психологічних дослідженнях з метою визначення «фону», на якому протікає діяльність особи.

Методика складається з 30 запитань, кожне з яких має три варіанти відповідей (А, Б, В). Для кожного пункту нараховуються відповідні бали, за відповідь "А" – 1 бал, за відповідь "Б" – 2 бали, за відповідь "В" – 3 бали.

Оцінка результатів варіюється в межах від 30 до 90 балів:

- 30-50 балів – слабка нервово-психічна напруга;
- 51-70 балів – помірна нервово-психічна напруга;
- 71-90 балів – надмірна нервово-психічна напруга.

Цей інструмент дозволяє отримати комплексну картину психоемоційного стану досліджуваних осіб.

Таким чином, вибрані методи, що застосовуються для вивчення психологічних наслідків багатозадачності, дозволяють всебічно проаналізувати різні аспекти цього явища. Застосування комплексних інструментів сприяє отриманню достовірної інформації про емоційне виснаження та зміни у поведінці працівників. Процедура дослідження забезпечує ґрунтовне розуміння процесу вигорання у професійному середовищі, що надає змогу діагностувати проблему з багатьох важливих ракурсів.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Аналіз емпіричних даних розпочато з розгляду вікової та гендерної структури вибірки респондентів. Такий підхід дозволяє врахувати соціально-демографічні характеристики учасників, що є важливими для правильного тлумачення результатів дослідження. Вибірка охоплює три вікові групи: 20–29, 30–39 та 40–50 років. Розподіл респондентів за цими категоріями свідчить про достатню варіативність, що дозволяє проводити аналіз із урахуванням вікових особливостей сприйняття багатозадачності.

Найбільшу частку вибірки складає вікова група 20–29 років – 42 % (18 осіб). У межах цієї групи переважають жінки (10 осіб), чоловіків – 8. Така чисельність свідчить про домінування молодших респондентів у дослідженні, що може бути пов'язано як з вищою активністю цієї вікової категорії в онлайн-опитуваннях, так і з більш високим рівнем залученості у багатозадачне середовище (особливо у професійному та навчальному контекстах).

Другою за кількістю є група 30–39 років – 32,5 % вибірки (14 осіб), з яких 8 жінок і 6 чоловіків. Представленість респондентів цього віку свідчить

про їхню активну участь у дослідженні, а також дозволяє вивчити вплив багатозадачності у контексті професійної зайнятості, кар'єрного розвитку та побутових навантажень.

Група 40–50 років є найменш чисельною – 25,5 % (11 осіб), з яких 6 жінок і 5 чоловіків. Незважаючи на нижчу кількість представників, дана категорія має важливе значення для повноти вибірки, оскільки дозволяє оцінити психологічні аспекти багатозадачності у більш зрілих учасників, які можуть мати інший досвід взаємодії з багатозадачним середовищем.

Загалом, у всіх трьох вікових категоріях спостерігається відносно рівномірне співвідношення жінок і чоловіків, що створює умови для об'єктивного гендерного аналізу та порівняння результатів у межах статевих груп. У Таблиці 2.1 подано узагальнені дані щодо розподілу респондентів за віком, статтю та відсотковим співвідношенням до загальної вибірки.

Таблиця 2.1.

Віковий та статевий розподіл респондентів

Вікова група (років)	К-сть респондентів	Жінки	Чоловіки	% від вибірки
20-29	18	10	8	42%
30-39	14	8	6	32,5%
40-50	11	6	5	25,5%
Разом	43	24	19	100 %

З метою наочності, розподіл респондентів за віковими групами у відсотковому співвідношенні подано на рис. 2.1.

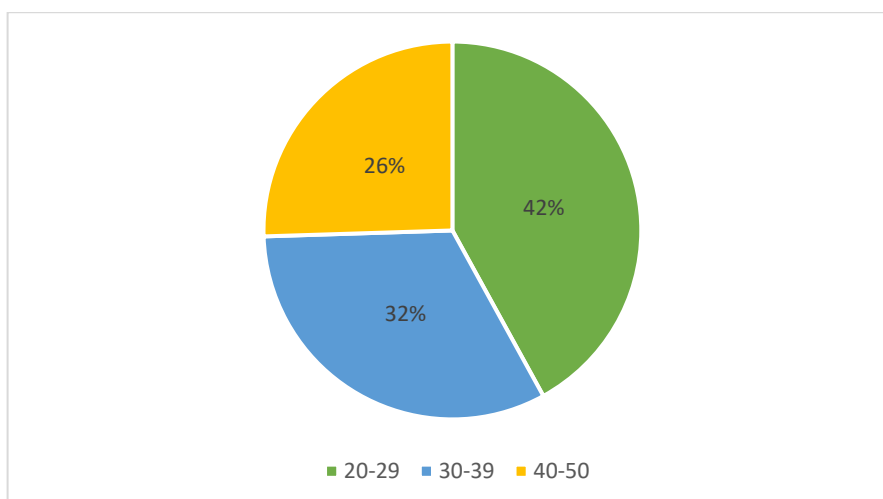


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за віковими групами (%)

У таблиці 2.2 представлено результати діагностики рівня багатозадачності за методикою МТТ (Lopez). Наведено кількість респондентів з високим, середнім та низьким рівнем багатозадачності із розподілом за статтю, а також у відсотковому співвідношенні до загальної вибірки.

Таблиця 2.2.

Рівень багатозадачності (МТТ, Lopez)

Рівень	К-сть респондентів	Жінки	Чоловіки	% від вибірки
Високий	16	11	5	37,2%
Середній	19	8	11	44,2%
Низький	8	5	3	18,6%
Разом	43	24	19	100 %

Для зручності сприйняття даних наведено графічне відображення результатів на рис. 2.2, що ілюструє гендерний розподіл рівнів багатозадачності, що дозволяє візуально оцінити відмінності між жінками та чоловіками за кожною з категорій рівня. На рис. 2.3 наведено відсотковий розподіл респондентів за рівнем багатозадачності у межах всієї вибірки.

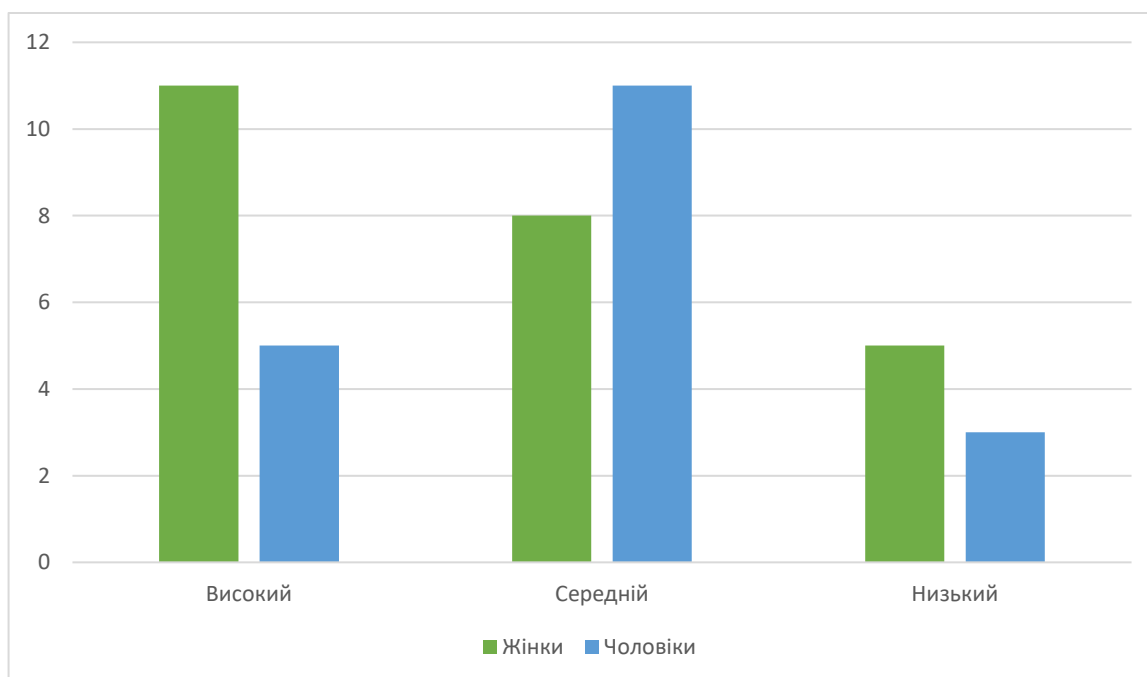


Рис. 2.2. Гендерний розподіл тестування рівень багатозадачності (МТТ, Lopez).

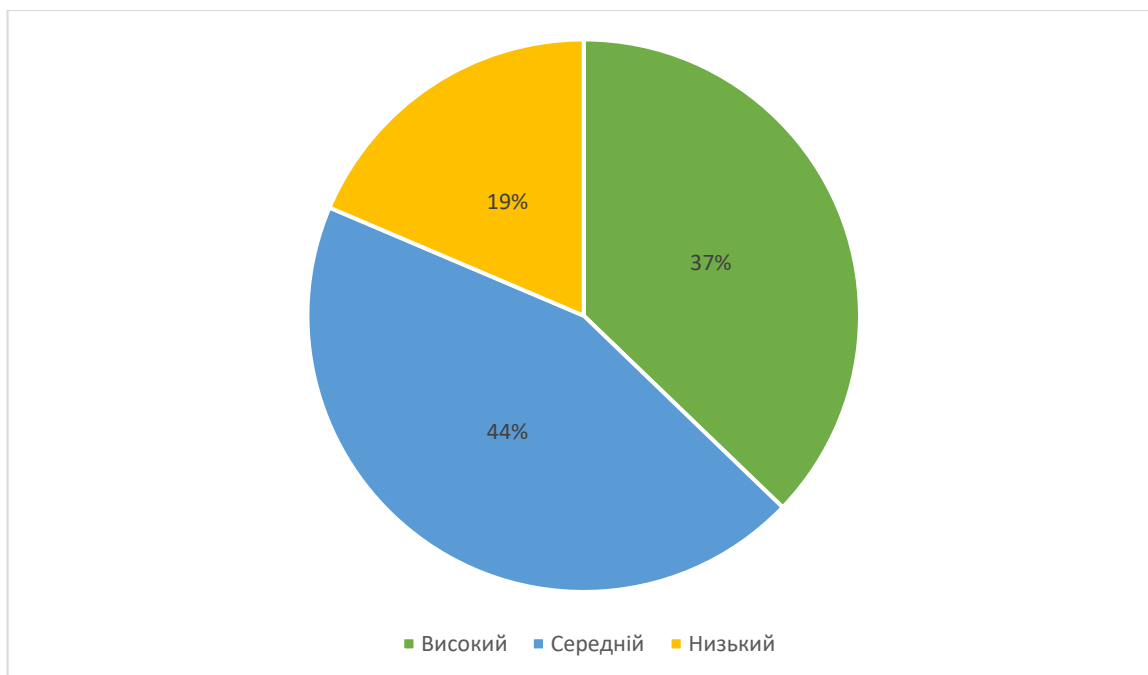


Рис. 2.3. Рівень багатозадачності за методикою МТТ (Lopez), % від загальної вибірки

Аналіз отриманих результатів показав, що найбільша частка респондентів продемонструвала середній рівень багатозадачності – 44,2 % (19 осіб). Такий рівень є типовим для умов щоденної діяльності, коли людина змушена перемикається між кількома завданнями, проте не виконує їх одночасно в повному обсязі. Цей результат свідчить про відносну адаптованість респондентів до сучасних вимог, де багатозадачність стала звичним елементом повсякденного життя.

Другу за чисельністю групу склали учасники з високим рівнем багатозадачності – 37,2 % (16 осіб), з яких 11 – жінки, а 5 – чоловіки. Це може вказувати на певні гендерні відмінності у сприйнятті та реалізації багатозадачності, зокрема більш розвинені навички одночасного виконання кількох завдань серед жінок, що, можливо, пов'язано як з соціокультурними очікуваннями, так і з особистісними рисами (наприклад, вищим рівнем гнучкості уваги). Водночас, наявність значної кількості чоловіків у цій категорії також демонструє загальне зростання багатозадачної активності серед обох статей.

Низький рівень багатозадачності зафіксовано у 18,6 % респондентів (8 осіб), серед яких 5 жінок і 3 чоловіки. Ці учасники, ймовірно, надають перевагу послідовному виконанню завдань або менш піддаються зовнішньому тиску багатозадачного середовища. Така поведінкова стратегія може бути зумовлена як особистісними рисами (наприклад, схильністю до зосередженості), так і професійними або життєвими умовами, які не вимагають частого перемикання уваги.

У цілому результати свідчать про переважання середнього рівня багатозадачності серед опитаних, а також про залежність рівня багатозадачності від віку: чим молодший респондент, тим вищою є його схильність до багатозадачної поведінки. Це вказує на важливість урахування вікових і гендерних чинників при розробці рекомендацій щодо регуляції когнітивного навантаження, профілактики стресу та підвищення ефективності виконання повсякденних завдань.

Таблиця 2.3 містить результати за методикою «Негативний вплив роботи» (шкала Ватсона), яка дозволяє оцінити вплив роботи на фізичне і психологічне самопочуття респондентів. Ця шкала допомагає визначити рівень стресу, який спричиняє робота, і розподілити респондентів за трьома рівнями: високий, середній і низький.

Таблиця 2.3.

Негативний вплив роботи (шкала Ватсона)

Рівень	К-сть респондентів	Жінки	Чоловіки	% від вибірки
Високий	14	10	4	32,5%
Середній	20	9	11	46,5%
Низький	9	5	4	21%
Разом	43	24	19	100 %

Для зручності аналізу наведемо в діаграмах дані за рівнем негативного впливу роботи. На рис. 2.4 зображений гендерний розподіл рівнів негативного впливу роботи серед респондентів. Це дозволяє побачити, які рівні стресу та психологічного навантаження властиві для жінок і чоловіків. На рис. 2.5

надано відсотковий розподіл респондентів за рівнем негативного впливу роботи серед загальної вибірки, що дає чітке уявлення про структуру вибірки за рівнем стресу та негативного впливу роботи.

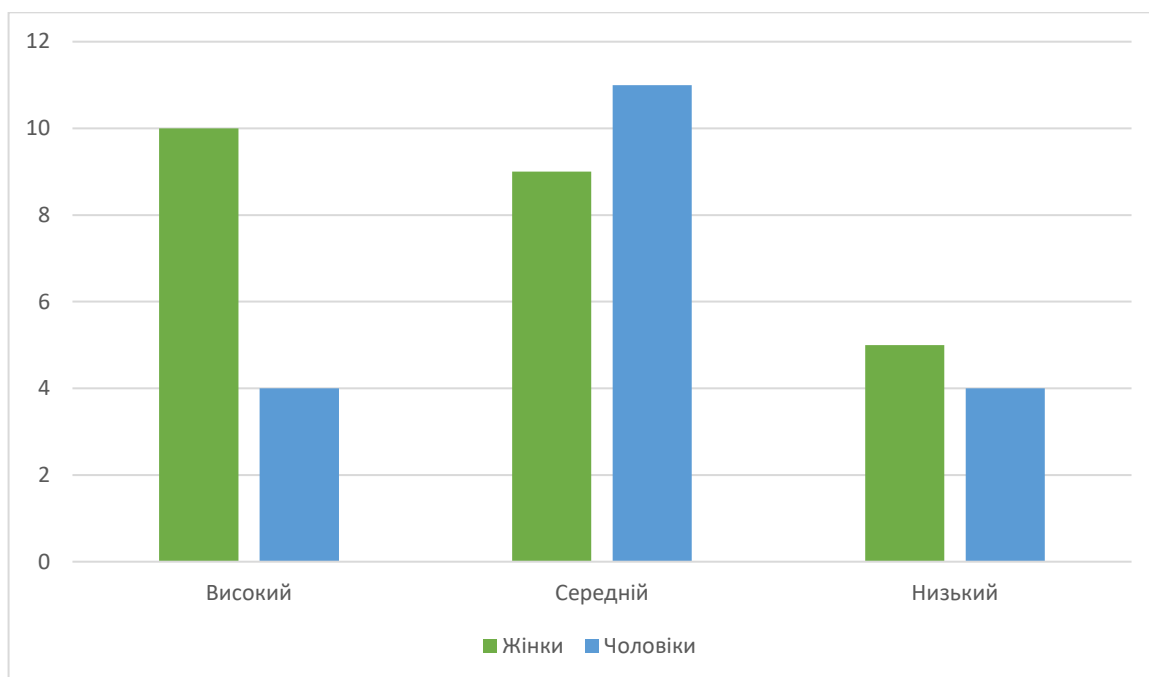


Рис. 2.4. Гендерний розподіл тестування «Негативний вплив роботи» (шкала Ватсона)

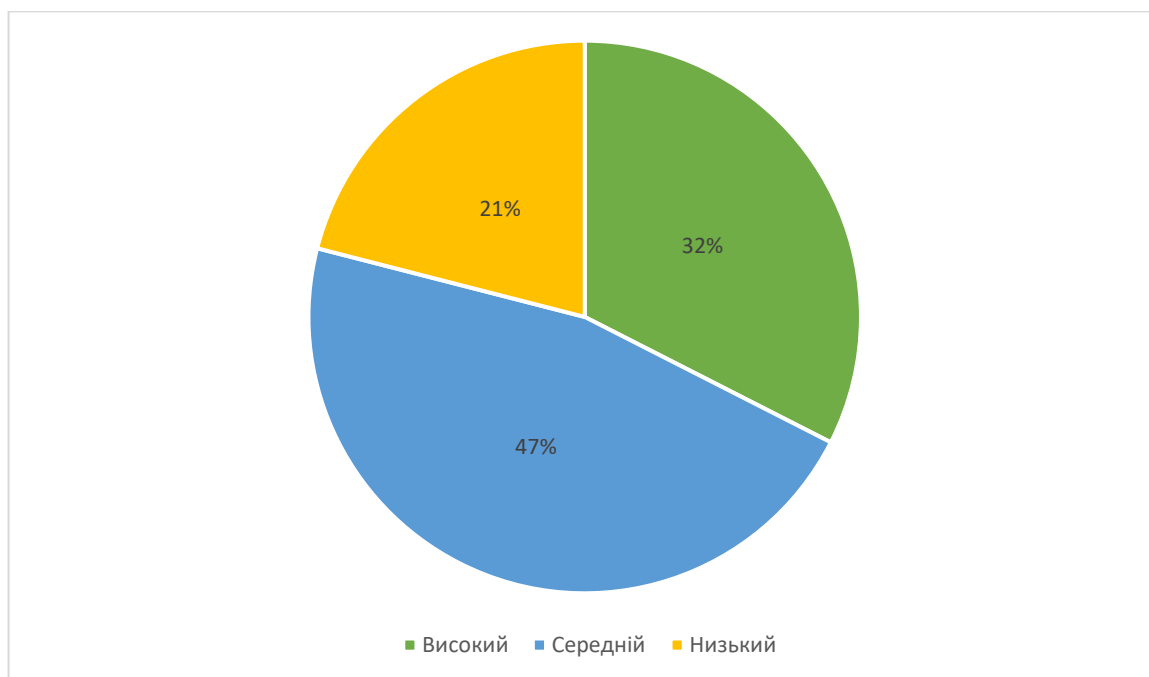


Рис. 2.5. Відсотковий розподіл рівнів негативного впливу роботи (% від загальної вибірки)

Аналіз результатів тестування за шкалою Ватсона показав такі основні тенденції:

- середній рівень негативного впливу роботи продемонстрували 46,5 % респондентів (20 осіб), що є найбільш поширеним результатом серед учасників. Це може свідчити про те, що більшість респондентів стикаються з помірним рівнем стресу та негативного впливу своєї професійної діяльності, але здатні справлятися з ним через ефективні методи саморегуляції або соціальну підтримку;

- високий рівень негативного впливу роботи зафіксовано у 32,5 % респондентів (14 осіб). Найбільша частка таких учасників припадає на жінок (10 жінок і 4 чоловіків). Це може свідчити про більшу емоційну вразливість або вищий рівень соціального тиску, що пов'язаний із жінками у сучасному суспільстві, яке часто вимагає від них більшої кількості обов'язків і більше навантаження як у професійній, так і в побутовій сферах;

- низький рівень негативного впливу роботи (21 %, 9 осіб) був зафіксований у меншості респондентів, серед яких переважно чоловіки. Це може свідчити про їх здатність або перевагу до зниженої інтенсивності стресу в роботі або здатність відокремлювати професійну діяльність від особистого життя.

Гендерні відмінності демонструють, що жінки значно більше схильні до високого рівня негативного впливу роботи, ніж чоловіки. Це може бути зумовлено вищими вимогами до жінок у поєднанні професійної та домашньої діяльності, а також соціальними ролями, які від них очікуються.

В цілому, результати дослідження вказують на важливість врахування гендерних особливостей при аналізі впливу робочого стресу та на необхідність розробки стратегій для зниження негативного впливу на здоров'я респондентів, зокрема через покращення умов праці і зниження рівня стресу.

Таблиця 2.4. надає результати за методикою "Опитувальник нервово-психічної напруги" (Немчін Т.А.), який оцінює рівень нервово-психічної напруги (НПН) серед респондентів. У таблиці подано розподіл учасників за

рівнями НПН (надмірна, помірна, слабка) відповідно до їх вікових груп та гендерної належності.

Таблиця 2.4.

Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)

Рівень нервово-психічної напруги	Вікова група	Кількість респондентів (жінки/чоловіки)
Надмірна НПН	20-29 років	5 (3 жінки, 2 чоловіки)
	30-39 років	3 (1 жінка, 2 чоловіки)
	40-50 років	1 (1 жінка, 0 чоловіків)
Помірна НПН	20-29 років	10 (6 жінок, 4 чоловіка)
	30-39 років	9 (6 жінок, 3 чоловіки)
	40-50 років	7 (4 жінки, 3 чоловіки)
Слабка НПН	20-29 років	3 (1 жінка, 2 чоловіки)
	30-39 років	2 (1 жінка, 1 чоловік)
	40-50 років	3 (1 жінка, 2 чоловіки)
Разом		43 (24 жінки, 19 чоловіків)

З метою більш наочного представлення результатів дослідження, на рис. 2.6 наведено гендерний розподіл рівнів НПН серед респондентів, що дозволяє побачити, які рівні НПН є найбільш поширеними серед чоловіків та жінок. На рис. 2.7 показано відсотковий розподіл рівнів НПН за віковими групами, що дозволяє оцінити, як рівні НПН змінюються в залежності від віку респондентів.

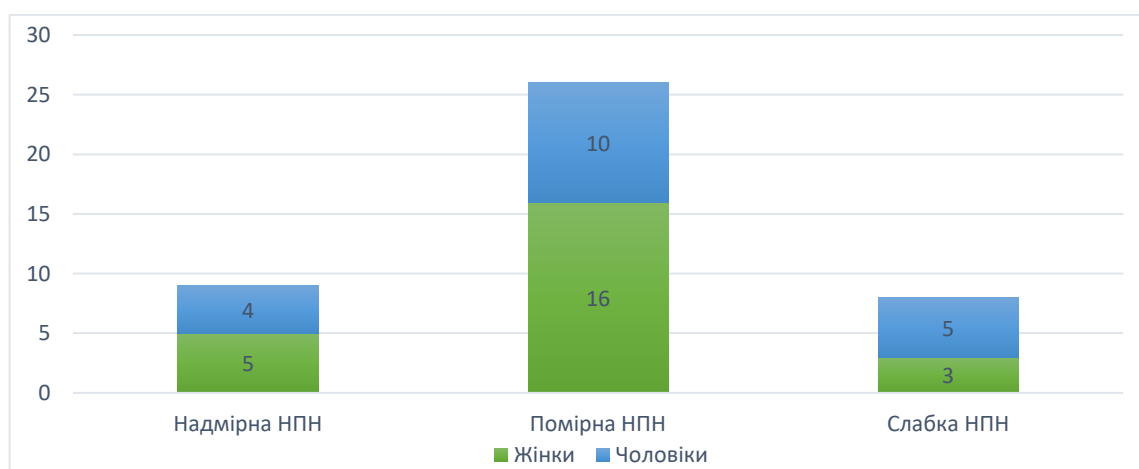


Рис. 2.6. Гендерний розподіл рівнів нервово-психічної напруги (за опитувальником нервово-психічної напруги Немчін Т.А.)

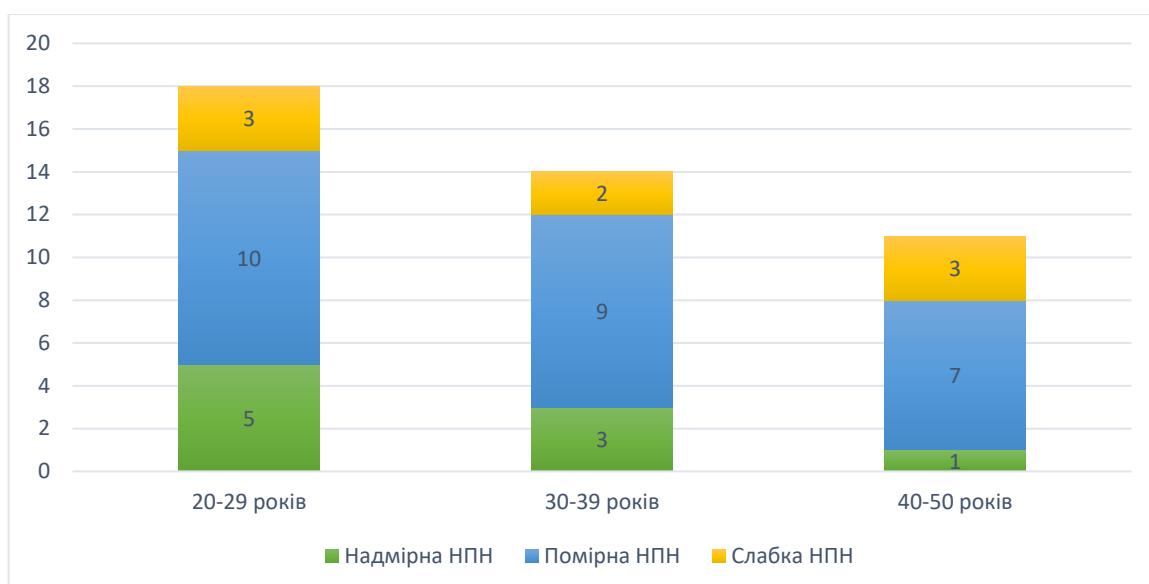


Рис.2.7. Розподіл рівнів нервово-психічної напруги за віковими групами (за опитувальником нервово-психічної напруги Немчін Т.А.)

Аналіз результатів за методикою "Опитувальник нервово-психічної напруги" показав наступні тенденції:

- надмірна нервово-психічна напруга зафіксована у 9 респондентів (20,9 % вибірки), серед яких переважають молодші учасники віком 20–29 років (5 осіб), з яких більше жінок (3 жінки та 2 чоловіки). Це може вказувати на більшу чутливість молодших респондентів до стресових факторів, пов'язаних із професійним становленням або навчанням;

- помірна нервово-психічна напруга є найбільш поширеним рівнем серед респондентів, її зафіксовано у 26 учасників (60,5 % вибірки). Цей рівень характерний для людей середнього віку (30-39 років і 40-50 років), які мають досвід професійної діяльності, але відчувають певний тиск і необхідність вирішувати кілька завдань одночасно;

- слабка нервово-психічна напруга виявлена у 8 респондентів (18,6 % вибірки), серед яких переважають чоловіки. Це свідчить про те, що ці учасники можуть бути менш чутливими до стресових факторів або мають ефективні стратегії боротьби з ними.

Що стосується гендерних відмінностей, то жінки загалом демонструють вищі рівні нервово-психічної напруги, особливо у віковій групі 20–29 років. Це може бути зумовлено багатьма факторами, зокрема соціальними очікуваннями, більшим обсягом обов'язків, пов'язаних з домашнім та професійним життям, а також гендерними стереотипами, які накладають додатковий стрес на жінок. Чоловіки, в цілому, мають нижчий рівень нервово-психічної напруги, хоча різниця не є суттєвою.

Щодо вікових відмінностей, молодші респонденти (20–29 років) демонструють більш виражену нервово-психічну напругу (як надмірну, так і помірну), що може бути обумовлено високими вимогами до їхнього професійного та соціального становлення. Для респондентів старших вікових груп (30-39 років і 40-50 років) характерна помірна нервово-психічна напруга, що вказує на здатність до адаптації до життєвих умов завдяки досвіду та більшій здатності до саморегуляції.

Загалом результати свідчать, що рівень нервово-психічної напруги змінюється залежно від віку та гендеру, причому молодші жінки частіше стикаються з високим рівнем стресу. Це вимагає уваги до їхнього психологічного благополуччя.

Взаємозв'язок між багатозадачністю, нервово-психічною напругою та стресом, залежно від віку та гендеру, показав важливі тенденції. Молодші респонденти, особливо жінки, продемонстрували більш високий рівень багатозадачності, що у свою чергу корелює з підвищеним рівнем нервово-психічної напруги. Це свідчить про те, що постійний тиск багатозадачності може бути додатковим чинником стресу, особливо для молодших людей, які перебувають на етапі професійного і соціального становлення.

Респонденти середнього віку, навпаки, показали більш збалансований рівень багатозадачності та нервово-психічної напруги. Це може свідчити про кращу здатність до саморегуляції та адаптації до вимог сучасного життя, де необхідність одночасного виконання кількох завдань є звичною.

Для старших респондентів характерна більш низька багатозадачність і стабільний рівень нервово-психічної напруги, що можна пояснити прагненням до стабільності та меншою потребою у постійному перемиканні між завданнями. У чоловіків спостерігалася менша нервово-психічна напруга в порівнянні з жінками, що може бути пов'язано з різницею у ставленні до стресових ситуацій, соціальних ролях та рівні навантаження.

Таким чином, виявлений взаємозв'язок між рівнями багатозадачності та нервово-психічної напруги свідчить про те, що необхідно враховувати вікові та гендерні особливості при розробці рекомендацій щодо управління стресом, профілактики перевтоми та підтримки психічного здоров'я, особливо для молодших респондентів і жінок, які більше піддаються впливу цих факторів.

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження психологічних наслідків багатозадачності, проведене шляхом онлайн-опитування 43 респондентів (23 жінки, 20 чоловіків) віком від 20 до 50 років по всій Україні, мало на меті вивчити вплив багатозадачності на психічний стан осіб. Методологія дослідження охоплювала формування вибірки, проведення діагностики, обробку й аналіз даних, а також розробку рекомендацій. Для діагностики використовувалися три інструменти: Тест багатозадачності (МТТ), Шкала негативного впливу роботи (адаптація Ватсона) та Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.), що дозволило всебічно охарактеризувати прояви багатозадачності та її вплив.

Демографічна структура вибірки показала, що найбільшу частку склали респонденти віком 20–29 років (42%), далі – 30–39 років (32,5%) і 40–50 років (25,5%), при відносно рівномірному розподілі за статтю. Щодо результатів, найбільша частка респондентів (44,2%) продемонструвала середній рівень багатозадачності, високий рівень – 37,2% (переважно жінки), а низький – 18,6%; молодші учасники частіше виявляли схильність до багатозадачності. Середній рівень негативного впливу роботи був найпоширенішим (44,2%), високий – у 37,2% (значно більше жінок), а низький – у 18,6% (переважно чоловіки).

Щодо нервово-психічної напруги, помірний рівень продемонстрували 60,5% опитаних, надмірний – 20,9% (здебільшого молодші учасники, особливо жінки), а слабкий – 18,6% (переважно чоловіки). Виявлено, що жінки загалом демонструють вищий рівень напруги, особливо у віковій групі 20–29 років, яка також відзначилася найвищими показниками багатозадачності, на відміну від старших респондентів, які мали нижчий рівень багатозадачності та стабільніший психічний стан.

В цілому встановлено чіткий взаємозв'язок між багатозадачністю, нервово-психічною напругою та стресом, що засвідчує: багатозадачність може виступати фактором психоемоційного перевантаження, особливо серед

молодших жінок, і потребує диференційованого підходу в розробці профілактичних заходів.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗМЕНШЕННЯ НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ БАГАТОЗАДАЧНОСТІ

3.1. Огляд сучасних методів управління увагою та зниження когнітивного перевантаження

У контексті багатозадачності в сучасному робочому середовищі особливу увагу привертає проблема управління увагою та когнітивного перевантаження. Здатність одночасно виконувати декілька завдань хоча й часто сприймається як перевага, насправді нерідко призводить до втрати концентрації, зниження ефективності, порушення когнітивного контролю й, зрештою, – до психоемоційного виснаження. Коли зростає кількість вимог, що пред'являються до працівника, а час на їх виконання зменшується, організм вичерпує внутрішні ресурси, і виникає стрес, який, у свою чергу, може трансформуватися у професійне вигорання.

Професійне вигорання розглядається як серйозний психоемоційний і фізіологічний стан, що виникає внаслідок хронічного стресу. Теоретичний аналіз і емпіричні дослідження свідчать, що негативний вплив багатозадачної професійної діяльності здатен спричинити деструктивні зміни особистості: зниження мотивації, емоційне виснаження, деперсоналізацію, розчарування у професійній сфері та в собі. З часом це може проявлятися у формі невротичних реакцій, психосоматичних порушень, функціональних розладів і втрати продуктивності (Яновська, 2025).

Фізіологічно стрес проявляється через підвищення артеріального тиску, напруження м'язів, пригнічення імунної системи. Емоційні наслідки – це страх, гнів, паніка, відчуття загрози або безсилля. У поєднанні з багатозадачністю, яка постійно навантажує оперативну пам'ять і знижує якість обробки інформації, ці прояви стають хронічними. Особливо вразливими є ті, хто прагне контролювати все й одразу, реагує на стрес агресивно, недооцінює складність завдань та переоцінює свої ресурси (Халанський, 2023).

Особливу увагу в контексті багатозадачності заслуговує розвиток емоційного інтелекту – здатності усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції й емоції інших. Починаючи з концепції Говарда Гарднера, емоційний інтелект розглядається як одна з форм інтелектуальної компетентності, що включає внутрішньоособистісну та міжособистісну компоненти (Марчук, 2021). Міжособистісний інтелект відповідає за взаємодію з іншими, а внутрішньоособистісний – за самоусвідомлення, саморефлексію та мотивацію.

Згідно з українськими дослідженнями (Н. Коврига, Е. Носенко), емоційний інтелект визначається як здатність інтегрувати когнітивну й емоційну інформацію задля ефективного функціонування особистості. Показники ситуативної та особистісної тривожності, самооцінка, толерантність до невизначеності – все це пов'язано з рівнем розвитку емоційного інтелекту, що є суттєвим фактором збереження психологічного здоров'я в умовах багатозадачного середовища (Марчук, 2021).

Когнітивне навантаження – це кількість ментальних ресурсів, необхідних для виконання конкретного завдання. Його рівень істотно впливає на ефективність навчання та професійної діяльності, особливо в умовах складного соціального та організаційного контексту. Одним із ключових факторів, що може знижувати когнітивне навантаження, є психологічна безпека – відчуття впевненості в тому, що індивід може висловлювати думки, ставити запитання, визнавати помилки або повідомляти про проблеми без страху бути осміяним, покараним чи приниженим (Католик, 2024).

Дослідження Чуйко О. В. (Чуйко, 2022) показують, що психологічна безпека сприяє формуванню сприятливого емоційного клімату, що, у свою чергу, забезпечує зменшення тривоги, стресу й невизначеності – чинників, які істотно підвищують когнітивне навантаження. За умов психологічної безпеки учасники освітнього або професійного середовища мають змогу вільно комунікувати, обговорювати складні питання, спільно шукати рішення, що активізує механізми саморегуляції та сприяє ефективному розподілу

когнітивних ресурсів. Це особливо важливо в контексті навчання, де надмірне когнітивне навантаження може блокувати процес засвоєння знань і знижувати мотивацію.

Психологічна безпека не виникає стихійно – вона формується внаслідок впливу організаційних чинників, до яких належать: стиль керівництва, культура зворотного зв'язку, рівень автономії, структурна підтримка, комунікативна відкритість, а також чіткість і передбачуваність вимог. Авторитарний стиль керівництва, відсутність конструктивного зворотного зв'язку, високий рівень формалізації й конкуренції, навпаки, підвищують рівень тривоги та створюють середовище, в якому психологічна безпека не підтримується (Литвинчук, 2021; Поуль, 2021).

Організаційні умови, які сприяють підвищенню психологічної безпеки, водночас є регуляторами когнітивного навантаження. Наприклад, забезпечення можливості обговорення труднощів без осуду дозволяє працівникам або студентам вчасно отримувати підтримку, замість того щоб витратити додаткові ментальні ресурси на самостійне подолання проблем. Чітко структуровані інструкції, злагоджена комунікація та справедливий розподіл обов'язків мінімізують зовнішнє навантаження й дозволяють сконцентрувати увагу на основному змісті завдання

Сформована корпоративна культура, яка підтримує інновації, відкриту комунікацію та розвиток персоналу, сприяє створенню позитивного мікроклімату в організації, підвищенню мотивації працівників і ефективності командної роботи. Натомість її відсутність або низький рівень розвитку може призводити до конфліктів, демотивації й високої плинності кадрів, що негативно впливає на стабільність та продуктивність підприємства. Ефективна корпоративна культура не лише об'єднує колектив навколо спільних цілей, але й забезпечує адаптивність організації до змін, формуючи її стійкість у динамічному бізнес-середовищі (Мажара, 2024).

Отже, вивчення сучасних методів управління увагою та зниження когнітивного перевантаження вказує на важливість інтеграції психологічних і

організаційних стратегій для досягнення ефективної діяльності в умовах багатозадачності. Психологічна безпека, емоційний інтелект та адаптивні методи управління когнітивними ресурсами стають ключовими аспектами, які дозволяють знижувати стрес і покращувати продуктивність. Важливими чинниками є також організаційна культура, стиль керівництва та чіткість вимог, що сприяють формуванню середовища, яке підтримує знижене когнітивне навантаження та ефективну взаємодію між учасниками робочого процесу. Розвиток і застосування таких методів здатне значно підвищити психологічний комфорт і мотивацію співробітників або студентів, що безпосередньо впливає на їхню здатність виконувати складні завдання в умовах швидко змінюваного середовища.

3.2. Програма психологічної профілактики негативних наслідків багатозадачності

Програма передбачає системну роботу з основними чинниками, що провокують когнітивне перевантаження, зокрема невизначеність завдань, постійне перемикання уваги, дефіцит часу, надмірну відповідальність та недостатню підтримку з боку середовища. Основними напрямками впливу виступають розвиток емоційного інтелекту як здатності розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції й емоції інших людей; забезпечення психологічної безпеки на робочому місці чи в освітньому середовищі, що дозволяє зменшити тривожність і сприяє відкритому спілкуванню; формування стратегій саморегуляції та навичок ефективного управління часом, включаючи планування, пріоритизацію та дотримання балансів між роботою й відпочинком.

Також до програми входять компоненти, пов'язані з чітким визначенням завдань та вимог, що дозволяє уникнути розмитості цілей і надмірного навантаження; формуванням позитивної організаційної культури, яка заохочує ініціативність, зворотний зв'язок та підтримку; а також розподілом завдань і делегуванням обов'язків з метою зменшення індивідуального

навантаження і підвищення командної ефективності. Змістовна структура програми дає змогу адаптувати її під потреби різних груп – студентів, педагогів, молодих фахівців – та впроваджувати в освітніх і професійних середовищах. На рис. 3.1 наочно представлено основні складові програми.



Рис. 3.1. Складові програми психологічної профілактики негативних наслідків багатозадачності

Розвиток емоційного інтелекту є важливим елементом для зниження стресу та збереження психічної стабільності в умовах багатозадачності. Здатність людини ефективно розпізнавати, розуміти та регулювати свої емоції, а також реагувати на емоції інших осіб, дозволяє зменшити рівень стресу, який часто виникає через інтенсивні когнітивні навантаження. Водночас, емоційний інтелект сприяє підвищенню рівня самоусвідомлення та мотивації, що важливо для підтримання психічного здоров'я в умовах багатозадачності.

Психологічна безпека є важливим аспектом організаційної культури, що передбачає можливість співробітників відкрито висловлювати свої думки, ставити питання та визнавати помилки без страху перед осудом або покаранням. В умовах багатозадачності, коли працівники постійно відчують великий тиск, створення атмосфери, в якій вони можуть виражати свої переживання, дозволяє знизити рівень тривоги та стресу, що суттєво зменшує когнітивне навантаження.

Уміння ефективно керувати своїм часом та застосовувати стратегії саморегуляції є ключовим аспектом зниження когнітивного перевантаження. Використання планувальників для розподілу завдань дозволяє знизити рівень

стресу, пов'язаного з необхідністю виконувати кілька завдань одночасно. Крім того, регулярні перерви та контроль за рівнем емоційної та фізичної втоми допомагають запобігти вигоранню та підтримують високий рівень продуктивності.

Чітке визначення завдань та вимог до їх виконання сприяє зниженню невизначеності та дозволяє працівникам зосередитись на виконанні конкретних завдань без перевантаження ментальних ресурсів. Структурованість завдань допомагає зменшити кількість непотрібних розумових зусиль, що витрачаються на неясність вимог, а також знижує рівень стресу через непередбачуваність ситуацій.

Створення підтримувальної організаційної культури є важливим елементом профілактики негативних наслідків багатозадачності. В умовах позитивної корпоративної культури, де підтримується інноваційність, відкритість до нових ідей і зворотного зв'язку, працівники відчувають себе частиною команди, що сприяє зниженню стресу та підвищує їхню мотивацію до роботи. Організації, що створюють атмосферу довіри та підтримки, мають більший рівень задоволення своїх співробітників та знижують рівень вигорання.

Розподіл завдань серед співробітників та ефективне делегування обов'язків є важливими заходами для зниження когнітивного навантаження. Делегування завдань дозволяє зменшити тиск на окремих працівників, даючи їм змогу зосередитись на більш важливих або складних аспектах роботи, в той час як рутинні завдання можуть бути виконані іншими членами команди. Це дозволяє досягти більшої ефективності та знизити стрес.

Основною метою цієї програми є зменшення негативних психологічних та когнітивних наслідків багатозадачності шляхом формування навичок саморегуляції, ефективного управління часом та підтримки психологічної безпеки.

Програма орієнтована на студентів, педагогів та молодих фахівців, які працюють у умовах підвищених інформаційних навантажень та

багатозадачності. Група складається з 10 до 15 осіб, і спрямована на вирішення таких завдань:

1. Підвищити обізнаність учасників щодо впливу багатозадачності на психіку;
2. Розвинути навички усвідомленого перемикання уваги;
3. Навчити методам зниження когнітивного навантаження;
4. Сформувати навички тайм-менеджменту та пріоритизації завдань;
5. Створити умови для підвищення психологічної стійкості та емоційної саморегуляції.

Організація занять: програма передбачає 6 занять, що проводяться у груповому форматі 1–2 рази на тиждень. Тривалість одного заняття – 60-80 хвилин. Програма психологічної профілактики негативних наслідків багатозадачності представлена Додатку Г.

День 1. Багатозадачність і когнітивне навантаження: основи.

Перший день знайомить учасників із ключовими поняттями програми. Тренінг розпочинається з привітання та вправи на знайомство, під час якої учасники діляться своїми очікуваннями від курсу. Це створює атмосферу відкритості та зацікавленості.

Далі проводиться міні-лекція, в якій розглядається, що таке багатозадачність, як вона впливає на продуктивність, концентрацію, пам'ять і які існують поширені хибні уявлення про її "користь". Особливу увагу приділено когнітивному навантаженню, що виникає при спробах одночасно виконувати кілька завдань.

Учасники долучаються до інтерактивної дискусії, в якій обговорюють міфи про багатозадачність (наприклад, «я краще працюю, коли роблю кілька справ одночасно»). Через обговорення учасники критично осмислюють власний досвід.

Після цього відбувається тест-самодіагностика, де кожен учасник заповнює анкету, що допомагає усвідомити особисту схильність до багатозадачності та потенційні ризики. День завершується спільною

рефлексією та коротким домашнім завданням – спостерігати за власною поведінкою протягом доби: коли і як часто відбувається перемикання між завданнями.

День 2. Психологічна безпека і чіткість вимог.

Другий день присвячено створенню умов, у яких людина може функціонувати без страху, тиску та надмірного когнітивного навантаження. Розпочинається день з розминки «Небезпечна / безпечна група», що дозволяє через реальні або змодельовані ситуації розпізнати ознаки психологічної (не)безпеки в колективі.

Під час міні-лекції учасники дізнаються, що таке психологічна безпека, які її ключові ознаки та чому вона критично важлива в умовах багатозадачності – адже страх помилки або осуду значно посилює внутрішню напругу.

У вправах "Будуємо безпечне середовище" групи створюють свої "ідеальні" умови для психологічного комфорту – на постерах фіксуються конкретні дії, поведінка, фрази, які сприяють чи, навпаки, руйнують безпеку.

Далі проводиться рольова гра, де учасники вчаться давати зворотний зв'язок без критики, використовуючи принципи ненасильницької комунікації. Завершенням дня є обговорення та рефлексія – що було важливим, що змінило у поглядах.

День 3. Управління часом і навантаженням

Цей день зосереджений на вивченні технік ефективного управління часом. Розпочинається з інтерактивної вправи «1 хвилина – це багато чи мало?», яка допомагає переосмислити сприйняття часу та виявити, як ми його втрачаємо.

Міні-лекція вводить учасників у базові принципи тайм-менеджменту: визначення пріоритетів, планування, уникнення «пожирачів часу». Основний інструмент – матриця Ейзенхауера, яка допомагає розділити завдання за важливістю та терміновістю. У парах учасники тренуються використовувати її на прикладі власного розкладу.

Наступна вправа – "План ідеального дня". Групи проектують ідеальний робочий день, у якому враховано відпочинок, розстановку пріоритетів, реалістичне планування. Це дозволяє побачити ідеальний темп життя, до якого можна прагнути. День завершується підбиттям підсумків та рефлексією.

День 4. Емоційний інтелект і саморегуляція

Цей день покликаний допомогти учасникам краще розуміти власні емоції та навчитися керувати ними. Починається з вправи «Мій емоційний стан», яка допомагає ідентифікувати актуальні переживання через картки емоцій.

Міні-лекція знайомить із поняттям емоційного інтелекту, його компонентами: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички. Важливість емоційного інтелекту в умовах перевантаження – у здатності швидко відновлюватися після стресу.

У парній вправі «Читаємо емоції» учасники тренуються визначати емоційні стани за невербальними підказками, що сприяє розвитку емпатії.

Практична частина включає дихальні вправи та техніку «Кнопка стоп» – навичку короткої зупинки для переоцінки ситуації. Це один із найдієвіших методів саморегуляції. Закінчується день обговоренням: що з емоційного було найважчим, а що – найкориснішим.

День 5. Командна взаємодія і делегування

Цей день спрямований на розвиток навичок взаємодії, що допомагає уникати перевантаження через вміння довіряти й ділити відповідальність. Розминка «Ланцюжок завдань» демонструє, як ефективна взаємодія спрощує складну роботу.

У міні-лекції розглядаються різні типи командних ролей (згідно з моделлю Белбіна), а також принципи ефективної взаємодії в команді. Учасники аналізують власну командну роль.

Рольова гра дозволяє практикувати ситуацію делегування – коли та як передати завдання іншому, щоб не втратити контроль і не перевантажитися. Учасники також ідентифікують внутрішні й зовнішні бар'єри, які заважають

делегуванню, та шукають шляхи їх подолання. День завершується рефлексією у колі.

День 6. Інтеграція та план дій

Останній день – підсумковий. Він допомагає учасникам інтегрувати отримані знання та сформувані індивідуальну стратегію дій. Розминка «Моя суперсила» налаштовує на позитив, допомагає пригадати власні сильні сторони.

Вправа «Колесо ресурсів» допомагає побачити баланс у різних сферах життя: емоції, підтримка, знання, фізичні ресурси, тощо. Учасники визначають, де є дефіцити, а де – потенціал для зростання.

Після цього кожен учасник створює персональний план дій на основі отриманих інсайтів: що варто змінити у розпорядку, ставленні до завдань, взаємодії з іншими. У міні-групах відбувається презентація планів, що дозволяє обмінятися ідеями та отримати підтримку.

На завершення – вправа «Що я беру з собою?» як інструмент м'якого переходу до реального життя. Програма завершується фінальною рефлексією і закриттям кола.

Очікується, що використання цієї програми дозволить користувачам більш ефективно справлятися з багатозадачністю, знижувати рівень стресу та запобігати емоційному вигоранню. Інструменти для управління часом і завданнями, разом з можливістю контролю за емоційним станом, допоможуть користувачам зберігати психічну стабільність і підтримувати високий рівень мотивації. В результаті, програма має сприяти підвищенню продуктивності та покращенню загального самопочуття в умовах високого навантаження.

Висновки до третього розділу

У сучасному робочому середовищі багатозадачність, попри поширене уявлення про її ефективність, нерідко призводить до негативних психологічних наслідків, зокрема втрати концентрації, зниження продуктивності, когнітивного перевантаження та психоемоційного виснаження. Хронічний стрес, що виникає через надмірну кількість вимог і обмежений час на їх виконання, може спричинити професійне вигорання, яке проявляється в емоційному виснаженні, зниженні мотивації, деперсоналізації та інших деструктивних особистісних змінах і фізіологічних реакціях. Найбільш уразливими є особи, схильні до прагнення все контролювати та недооцінювати складність завдань.

З огляду на це, була розроблена програма психологічної профілактики негативних наслідків багатозадачності, що ґрунтується на теоретичному аналізі та результатах емпіричного дослідження і спрямована на зменшення когнітивного навантаження та психоемоційних ризиків. Вона орієнтована на студентів, педагогів і молодих фахівців, які працюють в умовах інформаційного перенавантаження, та включає шість групових занять тривалістю 60–80 хвилин, що проводяться 1–2 рази на тиждень.

Основні компоненти програми охоплюють розвиток емоційного інтелекту для зниження стресу й підтримання психічної стабільності; забезпечення психологічної безпеки як умови вільного самовираження без страху осуду; опанування стратегій саморегуляції та тайм-менеджменту, включно з пріоритизацією, перервами та плануванням; чітке формулювання завдань для зниження невизначеності; формування позитивної організаційної культури, що підтримує відкритість, зворотний зв'язок і інноваційність; а також розвиток навичок розподілу завдань і делегування для зменшення індивідуального навантаження.

Програма покликана підвищити обізнаність про вплив багатозадачності, навчити ефективно перемикати увагу, регулювати емоційний стан, організувати час і завдання, зберігати психічну рівновагу та мотивацію.

Очікується, що її впровадження сприятиме підвищенню стресостійкості, профілактиці вигорання, зростанню продуктивності та загального добробуту в умовах високої інтенсивності роботи.

ВИСНОВКИ

У першому розділі було проведено ґрунтовний науковий аналіз основних підходів до вивчення когнітивного навантаження, зокрема розглянуто його різновиди, ключові чинники, що впливають на його прояви, а також особливості функціонування когнітивних процесів в умовах багатозадачності. Було визначено, що когнітивне навантаження — це обсяг ментальних зусиль, необхідних для виконання певного завдання, який суттєво зростає при одночасному виконанні кількох різнорідних дій. Теоретичний аналіз підтвердив, що надмірне когнітивне навантаження негативно впливає на ефективність діяльності, призводить до зниження продуктивності, підвищує ймовірність помилок, а також спричиняє емоційне виснаження та психологічний дискомфорт. Було обґрунтовано, що ефективна регуляція когнітивного навантаження можлива за умови оптимізації умов роботи, розвитку особистісних навичок саморегуляції, підвищення рівня емоційного інтелекту, а також створення психологічно безпечного середовища, яке сприяє зниженню стресових реакцій.

Особливу увагу в першому розділі було приділено концепції психологічної безпеки як важливій умові зменшення когнітивного навантаження. Встановлено, що психологічна безпека сприяє значному зниженню рівня тривожності, підвищенню відчуття контролю над ситуацією та впевненості у власних силах. В умовах психологічно безпечного середовища індивід має змогу відкрито висловлювати свої думки, ставити запитання, визнавати помилки без страху негативної оцінки чи осуду, що істотно знижує внутрішню напругу та дає змогу більш раціонально розподіляти ментальні ресурси. Додатково було визначено, що ключовими чинниками психологічної безпеки є підтримка з боку керівництва, готовність до конструктивного зворотного зв'язку, відсутність надмірного тиску, а також толерантність до помилок як частини навчального процесу та професійного розвитку.

Другий розділ присвячено методології емпіричного дослідження, у якому було застосовано низку інструментів для оцінки схильності осіб до багатозадачності, рівня когнітивного навантаження та нервово-психічної напруги. Зокрема, використовувалися тест багатозадачності (МТТ), шкала негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон, адаптована С. Максименком, О. Кокун та Є. В. Тополовим), а також опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.). Результати дослідження підтвердили існування значущого зв'язку між рівнями багатозадачності та нервово-психічної напруги, що свідчить про взаємний вплив цих чинників на психологічний стан особистості. Крім того, було підкреслено важливість врахування вікових та гендерних особливостей при розробці рекомендацій для управління стресом, профілактики перевтоми і збереження психічного здоров'я, з особливим акцентом на молодших респондентів і жінок, які виявилися більш вразливими до згаданих факторів.

У третьому розділі детально описано програму психологічної профілактики негативних наслідків багатозадачності, яка містить комплекс заходів, спрямованих на підвищення адаптивності особистості до умов підвищеного інформаційного та когнітивного навантаження. Програма включає розвиток емоційного інтелекту, формування умов психологічної безпеки, проведення тренінгів з саморегуляції та оволодіння техніками ефективного тайм-менеджменту, чітке визначення цілей і завдань, а також створення позитивної організаційної культури та розвиток навичок делегування. Запропоновані заходи спрямовані на системне зниження психоемоційного та когнітивного виснаження, підвищення мотивації та збереження психічного здоров'я у складних багатозадачних умовах.

У підсумку дослідження констатовано, що когнітивне навантаження, зумовлене багатозадачністю, має суттєвий вплив на продуктивність, емоційний стан та загальний рівень психічного здоров'я особистості. Ефективна регуляція цього навантаження можлива за допомогою комплексних заходів, що включають створення психологічно безпечного

середовища, впровадження сприятливих організаційних чинників, а також розвиток особистісних ресурсів, таких як емоційний інтелект, навички саморегуляції й тайм-менеджменту. Запропонована програма психологічної профілактики виступає як практичний інструмент, що допомагає знизити негативні наслідки багатозадачності та зміцнити психологічну стійкість індивіда в сучасних умовах підвищеного когнітивного навантаження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Градус українського суспільства під час війни / восьма хвиля. (2023, Травень). *Gradus Research Plus*. <https://gradus.app/uk/open-reports/wartime-survey-ukrainian-society-eighth-wave/>
2. Градус українського суспільства під час війни / дев'ята хвиля. (2024, Січень). *Gradus Research Plus*. <https://gradus.app/uk/open-reports/wartime-survey-ukrainian-society-ninth-wave/>
3. Друзь, О. В., Родченко, Л. М., Руденко, Л. М., & Вельган, О. О. (2024). Вплив психічного здоров'я працівників організацій на продуктивність в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (1), 26–29. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.1.5>
4. Друзь, О., Родченко, Л., & Руденко, Л. (2023). Вплив віддаленої роботи на психічне здоров'я працівників в умовах воєнного стану. *Габітус*, (53), 224–229. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.53.38>
5. Католик, Г. (2024). Психологічна безпека персоналу як фактор ефективного управління в організаціях. *Економіка та суспільство*, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-12>
6. Коваленко, Л. В. (2022). Управління часом: від класичних методів до сучасних технологій. *Журнал менеджменту та інновацій*, (43), 22–27.
7. Корольов, Д. К. (2019). *Психологічна оцінка персоналу*. ЖДУ ім. І. Франка.
8. Литвинчук, А. (2021). Психологічна безпека особистості як актуальна проблема сучасної психології. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, (9).
9. Мажара, В. О. (2024). Роль корпоративної культури у підвищенні продуктивності праці персоналу на підприємствах України. *Ефективна економіка*, (11). <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.11.113>
10. Максименко, С., Кокун, О., & Тополов, Є. (2011). Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та

шкала негативного впливу роботи. *Практична психологія та соціальна робота*, (10), 34–38.

https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1666/1/Ст_Максименко,Коқун_Тополов_6.pdf

11. Марчук, С. В. (2022). Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Психологія, (3), 20–23. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.4>

12. Олійник, М. (2021). *Дослідження синдрому вигорання. КІТ орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні*. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії.

13. *Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)*. (n.d.). https://docs.google.com/document/d/1gONwZk-dOMJB6jJ4rHVmcgr0jMPNGhIO4zhX8wjB3_M/edit?tab=t.0#heading=h.gjdgxs.

14. Павленко, Д. М. (2021). Тайм-менеджмент як основа ефективної організації робочого процесу. *Економіка та управління національним господарством*, (40), 30–35.

15. Поуль, В. С. (2021). Психологічна безпека особистості в несприятливих обставинах: питання розуміння та особистісного вибору. *Міжнародна колективна монографія за загальною редакцією професора І. В. Волженцевої*, 640–662.

16. Сидоренко, І. П. (2020). Роль тайм-менеджменту в підвищенні продуктивності праці в сучасному бізнесі. *Сучасні тенденції розвитку бізнес-управління*, (35), 45–50.

17. Халанський, В. (2023). *Запал без вигорання. Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо*. Віват.

18. Ханяк, К., Саламон, О., & Далик, М. (2023). Вплив стресогенних ситуацій на професійну мотивацію працівників в умовах воєнного стану. *Перспективи та інновації науки*, (12(30)). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-12\(30\)-782-792](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-12(30)-782-792)

19. Чуйко, О. (2022). Корпоративна культура організації як чинник мотивації досягнень працівників. *Психологічні виклики сучасних організацій* (pp. 298–302).
20. Яновська, Т. (2025). Особливості професійного вигорання в залежності від механізмів психологічного захисту особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Психологія, (1), 112–115. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.20>
21. Asghar, M., Gull, N., Tayyab, M., Zhijie, S., & Tao, X. (2020). Polychronicity at work: Work engagement as a mediator of the relationships between job outcomes. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 470–478. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.10.002>
22. Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R., & Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 129–139. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.09.004>
23. Bradberry, T. (n.d.). Multitasking damages your brain and career, new studies suggest. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/travisbradberry/2014/10/08/multitasking-damages-your-brain-and-career-new-studies-suggest/?sh=2d6204a356ee>
24. Chen, H., Wigand, R. T., & Nilan, M. (2000). Exploring web users' optimal flow experiences. *Information Technology & People*, 13(4), 263–281.
25. Gorlick, A. (n.d.). Media multitaskers pay mental price, Stanford study shows. Stanford News. <https://news.stanford.edu/stories/2009/08/multitask-research-study-082409>
26. Howard, M. C., & Cogswell, J. E. (2022). A meta-analysis of polychronicity: Applying modern perspectives of multitasking and person-environment fit. *Organizational Psychology Review*, 204138662211433. <https://doi.org/10.1177/20413866221143370>
27. Howard, M. C., Alipour, K. K., & Gutworth, M. B. (2025). Operationalizing a more comprehensive conceptualization of polychronicity: A

consideration of single-tasking, task-switching, and dual-tasking. *Personality and Individual Differences*, 233, 112909. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112909>

28. Janczyk, M., & Kunde, W. (2020). Dual tasking from a goal perspective. *Psychological Review*, 127(6), 1079–1096. <https://doi.org/10.1037/rev0000222>

29. Koch, I., Poljac, E., Müller, H., & Kiesel, A. (2018). Cognitive structure, flexibility, and plasticity in human multitasking—An integrative review of dual-task and task-switching research. *Psychological Bulletin*, 144(6), 557–583. <https://doi.org/10.1037/bul0000144>

30. Lopez, R. B., Salinger, J. M., Heatherton, T. F., & Wagner, D. D. (2018). Media multitasking is associated with altered processing of incidental, irrelevant cues during person perception. *BMC Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-018-0256-x>

31. Medeiros-Ward, N., Watson, J. M., & Strayer, D. L. (2014). On supertaskers and the neural basis of efficient multitasking. *Psychonomic Bulletin & Review*, 22(3), 876–883.

32. Mullins, R., Agnihotri, R., & Hall, Z. (2019). The ambidextrous sales force: Aligning salesperson polychronicity and selling contexts for sales-service behaviors and customer value. *Journal of Service Research*, 23(1), 33–52. <https://doi.org/10.1177/1094670519883344>

33. Seddon, A. L., Law, A. S., Adams, A.-M., & Simmons, F. R. (2021). Individual differences in media multitasking ability: The importance of cognitive flexibility. *Computers in Human Behavior Reports*, 3, 100068. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100068>

34. Strobach, T., Wendt, M., & Janczyk, M. (2018). Multitasking: Executive functioning in dual-task and task switching situations. *Frontiers in Psychology*, 9, 108. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00108>

35. Ward, N., Hussey, E. K., Cunningham, E. C., Paul, E. J., McWilliams, T., & Kramer, A. F. (2019). Building the multitasking brain: An integrated perspective on functional brain activation during task-switching and dual-tasking.

Neuropsychologia, 132, 107149.

<https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2019.107149>

36. Watson, J. M., & Strayer, D. L. (2010). Supertaskers: Profiles in extraordinary multitasking ability. *Psychonomic Bulletin & Review*, 17(4), 479–485.

<https://doi.org/10.3758/PBR.17.4.479>

37. Wickord, L.-C., & Quaiser-Pohl, C. (2025). The role of flow and media multitasking for problematic smartphone use and the different types of smartphone use. *Computers in Human Behavior*, 166, 108583.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2025.108583>

38. Worringer, B., Langner, R., Koch, I., Eickhoff, S. B., Eickhoff, C. R., & Binkofski, F. C. (2019). Common and distinct neural correlates of dual-tasking and task-switching: A meta-analytic review and a neuro-cognitive processing model of human multitasking. *Brain Structure and Function*, 224(5), 1845–1869.

<https://doi.org/10.1007/s00429-019-01870-4>

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест багатозадачності (МТТ)

Підрахунок балів: відповідь на кожен пункт дається за шкалою від 1 до 5 із такими варіантами відповідей/мітками: 1-Ніколи, 2-Рідко, 3-Іноді, 4-Часто, 5-Завжди для запитань «як часто», та 1 – Зовсім ні, 2 – часті ні, 3 – Частково, 4 – частіше так, 5 – Дуже сильно для всіх інших питань. Перший елемент має зворотну оцінку (позначений [R]), а загальна (необроблена) оцінка може коливатися від 18 до 90.

1. Коли ви сідаєте за роботу чи домашнє завдання, наскільки вам вдається уникати відволікання? [R]

2. Як часто ви перевіряєте свій телефон, коли не варто? (наприклад, під час зустрічі чи лекції).

3. Як часто за кермом ви берете телефон, щоб перевірити наявність текстових повідомлень/дзвінків/сповіщень?

4. Наскільки терміново ви відчуваєте потребу перевірити можливі текстові повідомлення чи електронні листи?

5. Як часто ви зволікаєте, переглядаючи медіаконтент онлайн (наприклад, YouTube, Netflix, Hulu тощо)

6. Наскільки вас відволікають сповіщення або сповіщення на екрані блокування телефону?

7. Як часто ви виконуєте багатозадачність? (тобто розпочати завдання чи діяльність, але потім виявити, що виконуєте інше завдання чи діяльність?)

8. Як часто ви виконуєте багато завдань одночасно з кількома медіапристроями? (наприклад, відповісти на текстове повідомлення на телефоні під час перегляду Facebook на комп'ютері?)

9. Як часто ви надсилаєте повідомлення під час занять?

10. Як часто під час спілкування з людьми ви відволікаєтеся на те, що вас оточує?

11. Як часто ви перевіряєте текстові повідомлення або електронні листи під час перегляду фільму в кінотеатрі?

12. Якщо ви перебуваєте в середині розмови та отримуєте сповіщення про нове текстове або електронне повідомлення, наскільки ймовірно, що ви перевірите це?

13. Як часто думки про те, що ви робите далі, заважають тому, що ви робите зараз?

14. Як часто сповіщення/сповіщення на вашому телефоні заважають вашим діям?

15. Коли розмовляєте з кимось віч-на-віч, як часто ви відчуваєте бажання перевірити свій телефон на наявність непрочитаних повідомлень, сповіщень тощо?

16. Як часто використання мультимедіа заважає виконувати домашнє завдання або роботу?

17. Наскільки інші люди описали б вас як людину, яка легко відволікається?

18. Як часто в кінотеатрі вас відволікають інші люди, які сидять навколо вас?

Джерело: Lopez, R. B., Salinger, J. M., Heatherton, T. F., & Wagner, D. D. (2018). Media multitasking is associated with altered processing of incidental, irrelevant cues during person perception. *BMC Psychology*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-018-0256-x>

Додаток Б

Шкала негативного впливу роботи (автор Д. Ватсон, в адаптації

С. Максименка, О. Кокур та Є. В. Тополова).

Інструкція для учасників дослідження: Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь, відмітивши відповідну клітину.

№ з\п	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі таким чином?	1	2	3	4	5
		ніколи або дуже рідко	рідко	періодично	часто	дуже часто
1	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі наляканим?					
2	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі розстроєним?					
3	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі нервовим?					
4	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі винуватим?					
5	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі ворожим?					
6	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі сторожким?					
7	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі виснаженим?					
8	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмиканим?					
9	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі присоромленим?					
10	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі роздратованим?					

Обробка та інтерпретація результатів: Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам. В таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також виявилися дуже близькими). Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

Джерело: М Максименко, С., Кокур, О., & Тополов, Є. (2011). Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. *Практична психологія та соціальна робота*, (10), 34–38.

https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1666/1/Ст_Максименко,Кокур_Тополов_6.pdf

Додаток В

Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.)

ІНСТРУКЦІЯ. Уважно читайте твердження і поруч з ними позначайте знаком "+", якщо ви згодні, і знаком "-", якщо не згодні.

1. Наявність фізичного дискомфорту:

А) повна відсутність яких-небудь неприємних фізичних відчуттів;

Б) мають місце незначні неприємні відчуття, що не заважають роботі;

В) наявність великої кількості неприємних фізичних відчуттів, що серйозно заважають роботі.

2. Наявність болісних відчуттів:

А) повна відсутність яких-небудь болісних відчуттів;

Б) болісні відчуття періодично з'являються, але швидко зникають і не заважають роботі;

В) мають місце постійні болісні відчуття, що істотно заважають роботі.

3. Температурні відчуття:

А) відсутність яких-небудь змін у відчутті температури тіла;

Б) відчуття тепла, підвищення температури тіла;

В) відчуття похолодання тіла, кінцівок, почуття ознобу.

4. Стан м'язового тону:

А) звичайний м'язовий тонус;

Б) помірне підвищення м'язового тону, почуття певної м'язової напруги;

В) значна м'язова напруга, посмикування окремих м'язів обличчя, шиї, рук (тики, тремор).

5. Координація рухів:

А) звичайна координація рухів;

Б) підвищення точності, легкості, координованості рухів під час писання, іншої роботи;

В) зниження точності рухів, порушення координації, погіршення почерку, утруднення при виконанні дрібних рухів, що вимагають високої точності.

6. Стан рухової активності загалом:

А) звичайна рухова активність;

Б) підвищення рухової активності, збільшення швидкості й енергійності рухів;

В) різке посилення рухової активності, неможливість усидіти на одному місці, метушливість, прагнення ходити, змінювати положення тіла.

7. Відчуття збоку серцево-судинної системи:

А) відсутність яких-небудь неприємних відчуттів з боку серця;

Б) відчуття посилення серцевої діяльності, що не заважає роботі;

В) наявність неприємних відчуттів з боку серця - частішання серцебиття, почуття тиску в ділянці серця, поколювання, болі в серці.

8. Прояви з боку шлунково-кишкового тракту:

А) відсутність яких-небудь неприємних відчуттів у животі;

Б) одиничні, швидко минущі і такі, що не заважають роботі, відчуття в животі. Почуття легкого голоду, періодичне "гурчання";

В) виражені неприємні відчуття в животі - біль, зниження апетиту, нудота, відчуття спраги.

9. Прояви з боку органів дихання:

А) відсутність яких-небудь відчуттів;

Б) збільшення глибини і частішання дихання, що не заважає роботі;

В) значна зміна дихання - задишка, почуття недостатності вдиху, "комки у горлі".

10. Прояви з боку видільної системи:

А) відсутність яких-небудь змін;

Б) помірна активізація видільної функції - більш часте бажання скористатися туалетом при повному збереженні здатності утриматися (терпіти);

В) різке частішання бажання скористатися туалетом, чи труднощі, навіть неможливість терпіти.

11. Стан потовиділення:

- А) звичайне потовиділення без яких-небудь змін;
- Б) помірне посилення потовиділення;
- В) поява рясного "холодного" поту.

12. Стан слизової оболонки порожнини рота:

- А) звичайний стан без яких-небудь змін;
- Б) помірне збільшення слиновиділення;
- В) відчуття сухості в роті.

13. Колір шкірних покривів:

- А) звичайний колір шкіри обличчя, шиї, рук;
- Б) почервоніння шкіри обличчя, шиї, рук;
- В) блідний колір шкіри обличчя, шиї, поява на шкірі кистей рук

"мармурового" (плямистого) відтінку.

14. Сприйнятливність, чутливість до зовнішніх подразників:

- А) відсутність яких-небудь змін, звичайна чутливість;
- Б) помірне підвищення сприйнятливості до зовнішніх подразників,

що не заважає роботі;

В) різке загострення чутливості, відволікання, фіксація на сторонніх подразниках.

15. Почуття впевненості в собі, у власних силах:

- А) звичайне почуття впевненості у власних силах, здібностях;
- Б) підвищене почуття впевненості в собі, віра в успіх;
- В) почуття непевності в собі, очікування невдачі, провалу.

16. Настрій:

- А) звичайний настрій;
- Б) піднесений, підвищений настрій, відчуття підйому, приємного задоволення роботою чи іншою діяльністю;
- В) зниження настрою, пригніченість.

17. Особливості сну:

- А) нормальний, звичайний сон;
- Б) гарний, міцний, освіжаючий сон напередодні;
- В) неспокійний, з частими пробудженнями і сновидіннями сон упродовж кількох попередніх ночей, зокрема, напередодні.

18. Особливості емоційного стану загалом:

- А) відсутність яких-небудь змін у сфері емоцій і почуттів;
- Б) почуття заклопотаності, відповідальності за роботу, що виконується, "азарт", активне бажання діяти;
- В) почуття страху, паніки, розпачу.

19. Перешкодостійкість:

- А) звичайний стан, без яких-небудь змін;
- Б) підвищення перешкодостійкості в роботі/здатність працювати в умовах шуму й інших перешкод;
- В) значне зниження перешкодостійкості, нездатність працювати при відволікаючих подразниках.

20. Особливості мови:

- А) звичайна мова;
- Б) підвищення мовної активності, збільшення гучності голосу, прискорення мови без погіршення її якості (логічності, грамотності тощо);
- В) порушення мови - поява тривалих пауз, запинок, збільшення кількості особистих слів, заїкуватість, занадто тихий голос.

21. Загальна оцінка психічного стану:

- А) звичайний стан;
- Б) стан зібраності, підвищена готовність до роботи, змобілізованість, високий психічний тонус;
- В) почуття втоми, незібраності, неуважності, апатії, зниження психічного тону.

22. Особливості пам'яті:

- А) звичайна пам'ять;

Б) поліпшення пам'яті - легко пригадується те, що потрібно;

В) погіршення пам'яті.

23. Особливості уваги:

А) звичайна увага без яких-небудь змін;

Б) поліпшення здатності до зосередження, відволікання від сторонніх справ;

В) погіршення уваги, нездатність зосередитися на справі, відволікання.

24. Кмітливість:

А) звичайна кмітливість;

Б) підвищення кмітливості, гарна спритність;

В) зниження кмітливості, розгубленість.

25. Розумова працездатність:

А) звичайна розумова працездатність;

Б) підвищення розумової працездатності;

В) значне зниження розумової працездатності, швидка розумова стомлюваність.

26. Явище психічного дискомфорту:

А) відсутність яких-небудь неприємних відчуттів і переживань з боку психіки загалом;

Б) почуття психічного комфорту, підйому психічної діяльності або одиничні, слабо виражені явища, які швидко минають і не заважають роботі;

В) різко виражені, різноманітні і численні, які серйозно заважають роботі порушення з боку психіки.

27. Ступінь поширеності (генералізованості) ознак напруги:

А) одиничні, слабо виражені ознаки, на які не звертається увага;

Б) чітко виражені ознаки напруги, не лише такі, що не заважають діяльності, але, навпроти, сприяють підвищенню її продуктивності;

В) невелика кількість різноманітних неприємних ознак напруги, що заважають роботі різних органів і систем організму.

28. Частота виникнення стану напруги:

- А) відчуття напруги не розвивається практично ніколи;
- Б) деякі ознаки напруги розвиваються лише за наявності реально важких ситуацій;
- В) ознаки напруги розвиваються дуже часто і нерідко без достатніх на те причин.

29. Тривалість стану напруги:

- А) дуже короткочасний, не більше кількох хвилин, швидко зникає ще до того, як минула складна ситуація;
- Б) продовжується практично впродовж усього часу перебування в умовах складної ситуації і виконання необхідної роботи, припиняється невдовзі після її закінчення;
- В) дуже велика тривалість стану напруги. Напруга не припиняється впродовж тривалого часу після складної ситуації.

30. Загальний ступінь виразності напруги:

- А) повна відсутність чи дуже слабкий ступінь виразності;
- Б) помірковано виражені, виразні ознаки напруги;
- В) різко виражена, надмірна напруга.

ОБРОБКА ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ. За оцінку "+", поставлену напроти пункту "А" нараховується 1 бал, напроти пункту "Б" - 2 бали, напроти "В" - 3 бали. Min – 30 балів, Max – 90 балів.

- 30-50 балів - слабка нервово-психічна напруга;
- 51-70 балів - помірна нервово-психічна напруга;
- 71-90 балів - надмірна нервово-психічна напруга.

Джерело: *Опитувальник нервово-психічної напруги (Немчін Т.А.). (n.d.).*

[https://docs.google.com/document/d/1gONwZk-dOMJB6jJ4rHVmcgr0jMPNGhIO4zhX8wjB3_M/edit?tab=t.0#heading=h.gjdgxs.](https://docs.google.com/document/d/1gONwZk-dOMJB6jJ4rHVmcgr0jMPNGhIO4zhX8wjB3_M/edit?tab=t.0#heading=h.gjdgxs)

Додаток Г

Програма психологічної профілактики негативних наслідків багатозадачності у вигляді тренінгу

№ з\п	Назва активності	Час, в хв.	Форма роботи	Матеріали
День 1. Багатозадачність і когнітивне навантаження: основи				
1	Привітання. Знайомство. Очікування	10	Робота в колі	
2	Міні-лекція «Що таке багатозадачність?»	10	Міні-лекція	Презентація
3	Міфи про багатозадачність	15	Дискусія	Картки з твердженнями
4	Тест-самодіагностика «Моя багатозадачність»	15	Індивідуальна робота	Анкета
5	Рефлексія. Домашнє завдання	10	Робота в колі	
День 2. Психологічна безпека і чіткість вимог				
1	Розминка «Небезпечна / безпечна група»	10	Робота в групах	Картки ситуацій
2	Міні-лекція «Що таке психологічна безпека»	10	Міні-лекція	Презентація
3	Вправа «Будуємо безпечне середовище»	15	Робота в групах	Постери, маркери
4	Рольова гра «Зворотний зв'язок без критики»	15	Рольова гра	
5	Підсумок, рефлексія	10	Обговорення	
День 3. Управління часом і навантаженням				
1	Розминка «1 хвилина - це багато чи мало?»	10	Робота в групах	Таймер
2	Міні-лекція «Основи тайм-менеджменту»	15	Міні-лекція	Презентація
3	Матриця Ейзенхауера	15	Робота в парі	Шаблони матриці
4	Вправа «План ідеального дня»	20	Робота в групах	
5	Підсумок, рефлексія	10	Обговорення	
День 4. Емоційний інтелект і саморегуляція				
1	Вправа «Мій емоційний стан»	10	Робота в колі	Картки емоцій

2	Міні-лекція «Емоційний інтелект»	15	Міні-лекція	Презентація
3	Вправа «Читаємо емоції»	15	Робота в парі	Метафоричні картки
4	Дихальні вправи і «Кнопка стоп»	20	Практикум	
5	Підсумок, рефлексія	10	Обговорення	
День 5. Командна взаємодія і делегування				
1	Розминка «Ланцюжок завдань»	10	Вправа	Картки з завданнями
2	Міні-лекція «Командні ролі і моє місце»	15	Міні-лекція	Презентація
3	Делегування як довіра	15	Рольова гра	
4	Бар'єри до делегування	20	Дискусія	
5	Підсумок, рефлексія	10	Обговорення	
День 6. Інтеграція та план дій				
1	Розминка «Моя суперсила»	10	Вправа	
2	Колесо ресурсів	15	Індивідуальна робота	Шаблон колеса
3	Побудова індивідуального плану дій	20	Індивідуальна робота	Шаблон плану
4	Презентація планів у міні-групах	15	Презентації	
5	Рефлексія «Що я беру з собою?»	10	Робота в колі	Картки

ЗГОДА здобувачки освіти Державного університету економіки і технологій про
перевірку кваліфікаційної роботи на прояви академічного плагіату
та розміщення в Репозитарії ДУЕТ

Я, *Черепанов Олексій Георгійович*, підтримую політику Державного університету економіки і технологій з академічної доброчесності і відкритого доступу. Стверджую, що кваліфікаційна бакалаврська робота «Психологічні аспекти самотності серед підлітків у контексті їхньої соціальної активності в мережі» виконана самостійно та не містить академічного плагіату. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Державного університету економіки і технологій ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення норм академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Також я поінформована, що відповідно до пункту 5.8 «Положення про Репозитарій (електронну базу даних) Державного університету економіки і технологій» згадана робота буде розміщена в Електронному архіві Університету (Репозитарії ДУЕТ) та ознайомена з умовами такого розміщення.

20.06.2025

