

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)

Освітній рівень

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАСІБ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

Назва теми

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Шифр і назва галузі знань

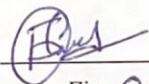
Спеціальність 053 «Психологія»

Шифр і назва спеціальності

Шифр 21103

номер ІНП

Виконала: студентка 5-го курсу, ППЗ-20-1



Підпис

Ольга БЛАЖКУН

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник д-р. пед. наук, професор

Науковий ступінь, вчене звання



Підпис

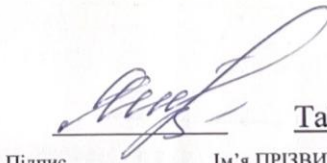
Євген ПАВЛЮК

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

д-р психол. наук, професор



Підпис

Таїсія КОМАР

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

30 травня 2025 р.

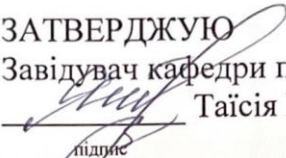
Хмельницький 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки
Освітній рівень Перший (бакалаврський)
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки


Таїсія КОМАР

підпис
протокол № 5 від 12 грудня 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ Ольги БЛАЖКУН

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Тайм-менеджмент як засіб профілактики професійного вигорання психологів»

Керівник кваліфікаційної дипломної роботи: Євген ПАВЛЮК, доктор педагогічних наук, професор

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 7 лютого 2025 р. № 23

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 30 травня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанової), Шкала загальної прокрастинації С. Lay та Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД)..

4. Зміст кваліфікаційної дипломної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичні основи дослідження тайм-менеджменту та професійного вигорання: тайм-менеджмент як психологічний феномен: сутність, принципи, стратегії, психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допомагаючих професій, тайм-менеджмент як засіб профілактики професійного вигорання психологів, висновки до розділу; розділ 2 Емпіричне дослідження особливостей тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання психологів: обґрунтування методики та процедур дослідження, аналіз результатів дослідження особливостей тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання психологів,

практичні рекомендації щодо застосування стратегій тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання у діяльності психологів, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) 6 таблиць, 6 рисунків.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної дипломної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 12 грудня 2024 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної дипломної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 01.10.2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 01.12.2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.02.2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.03.2025 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної дипломної роботи.	До 01.04.2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01.05.2025 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної дипломної роботи.	До 30.05.2025 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної дипломної роботи.	<u>22</u> травня 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної дипломної роботи (відповідно графіку)	<u>20</u> червня 2025 р.	виконано

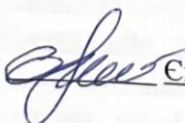
Здобувач



Ольга БЛАЖКУН

Ім'я, прізвище

Керівник роботи



Євген ПАВЛЮК

Ім'я, прізвище

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Тайм-менеджмент як засіб профілактики професійного вигорання психологів»

Здобувачка Ольга БЛАЖКУН

Керівник Євген ПАВЛЮК

Кваліфікаційна дипломна робота включає 63 сторінки, 6 таблиць, 6 рисунків, перелік джерел посилання складає 64 найменування, 4 додатки.

Ключові слова: тайм-менеджмент, стратегії тайм-менеджменту, професійне вигорання, профілактика професійного вигорання, психологи.

Об'єктом дослідження є профілактика професійного вигорання психологів.

Предметом дослідження є тайм-менеджмент як засіб профілактики професійного вигорання психологів.

За результатами дослідження розкрито теоретичні підходи до розуміння тайм-менеджменту як багаторівневого психологічного феномену, визначено його роль у професійній діяльності психолога як засобу підтримання психічного здоров'я, профілактики професійного вигорання та збереження особистісної ефективності. На основі результатів розроблено практичні рекомендації щодо впровадження індивідуальних і групових форм навчання навичкам самоменеджменту, а також окреслено організаційно-методичні умови інституційної підтримки тайм-менеджменту у професійному середовищі.

Отримані результати можуть бути використані фахівцями психологічної служби, керівниками освітніх і медичних закладів, тренерами та консультантами з метою профілактики професійного вигорання, формування ефективних стратегій саморегуляції та створення ресурсного середовища для збереження психоемоційного благополуччя фахівців допомагаючих професій.

Дипломник



Ольга БЛАЖКУН

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту _____ червня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	10
1.1 Тайм-менеджмент як психологічний феномен: сутність, принципи, стратегії	10
1.2 Психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допомагаючих професій	19
1.3 Тайм-менеджмент як засіб профілактики професійного вигорання психологів	25
Висновки до розділу	30
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЗАСОБУ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ	31
2.1 Обґрунтування методики та процедур дослідження	31
2.2 Аналіз результатів дослідження особливостей тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання психологів	39
2.3 Практичні рекомендації щодо застосування стратегій тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання у діяльності психологів	53
Висновки до розділу	59
ВИСНОВКИ	61
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	64
ДОДАТКИ	70
Додаток А. Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон)	70
Додаток Б Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової	73
Додаток В Шкала загальної прокрастинації К. Лей	81
Додаток Г Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД)	83

ВСТУП

Актуальність теми. Зростаючі вимоги до професійної діяльності фахівців психологічної галузі, що супроводжуються високим рівнем емоційного навантаження, потребою у постійній емпатійній залученості та необхідністю ефективного регулювання міжособистісної взаємодії, зумовлюють потребу в пошуку дієвих засобів збереження професійної витривалості та психоемоційного балансу. Психологи належать до групи ризику розвитку синдрому професійного вигорання, що негативно впливає як на їхнє особистісне благополуччя, так і на якість надання психологічної допомоги. У цьому контексті тайм-менеджмент розглядається як важливий ресурс саморегуляції, що сприяє ефективному плануванню робочого часу, уникненню перевантаження та збереженню емоційного ресурсу.

У сучасних умовах інтенсифікації праці та розмитих меж між професійним і особистим життям психологи все частіше стикаються з синдромом професійного вигорання, що проявляється у формі емоційного виснаження, зниження мотивації та почуття професійної неефективності. Одним із ефективних засобів профілактики цього явища виступає система тайм-менеджменту, яка передбачає раціональне планування робочого часу, пріоритезацію завдань, встановлення меж для збереження особистісного ресурсу. Тайм-менеджмент сприяє оптимізації професійної діяльності, зниженню рівня стресу та підвищенню задоволеності працею, що є критично важливим для підтримання психологічного здоров'я фахівця. Вивчення ролі тайм-менеджменту в контексті профілактики професійного вигорання має не лише теоретичне, але й прикладне значення, оскільки результати можуть бути використані для удосконалення професійної підготовки та супроводу психологів, створення програм психогігієнічної підтримки та підвищення якості психологічної допомоги.

Потреба у вивченні зазначеної проблематики посилюється сучасними соціокультурними викликами, зокрема зростанням кількості запитів на психологічну допомогу в умовах кризових ситуацій, збройних конфліктів,

соціальної нестабільності та психоемоційного напруження у суспільстві. Це вимагає від психологів високого рівня професійної витривалості, гнучкості й саморегуляції, що неможливо без ефективного управління власним часом та ресурсами. Тайм-менеджмент у цьому контексті виступає не лише як техніка організації діяльності, але й як стратегія підтримання балансу між професійною ефективністю та особистісним благополуччям. Особливої ваги набуває проблема формування навичок самоменеджменту в період професійного становлення, що актуалізує необхідність інтеграції принципів тайм-менеджменту в систему професійної освіти психологів. Таким чином, дослідження тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання має міждисциплінарний характер, поєднуючи психологію праці, клінічну психологію, психогігієну та педагогіку, і є надзвичайно актуальним у контексті збереження професійного ресурсу та ефективного функціонування системи психологічної допомоги в цілому.

Проблему тайм-менеджменту в контексті збереження психологічного благополуччя та профілактики професійного вигорання активно досліджували зарубіжні науковці: Б. Трейсі, Д. Аллен, С. Кові, Л. Каннінгем, П. Друкер, Е. Хелл, Т. Рат, Д. Гоулдінг, а також представники когнітивно-поведінкової терапії, як-от А. Елліс і А. Бек, які висвітлювали роль саморегуляції, мотивації та планування в подоланні емоційного виснаження. Важливий внесок у розроблення концепцій самоорганізації, усвідомленої поведінки та професійної ефективності також зробили Д. Канеман, М. Цейтлік, Е. Дінер і Р. Еммонс.

Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у вивчення психологічних аспектів тайм-менеджменту, саморегуляції та профілактики професійного вигорання зробили С. Забаровська, О. Кресан, С. Максименко, В. Рибалка, Т. Титаренко, Н. Пов'якель, Н. Чепелева, Л. Орбан-Лембрик, І. Дмитрієва, Н. Панок, Л. Карамушка, А. Бараннік, І. Зверева, які розглядали феномен психологічного благополуччя, особистісної зрілості, ресурсного підходу та механізмів збереження психічного здоров'я фахівців допомагаючих професій.

Об'єкт дослідження: профілактика професійного вигорання психологів.

Предмет дослідження: тайм-менеджмент як засіб профілактики професійного вигорання психологів.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості тайм-менеджменту психологів та розробити практичні рекомендації щодо застосування стратегій тайм-менеджменту для профілактики професійного вигорання.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття тайм-менеджменту як психологічного феномену, визначити його особливості як засобу профілактики професійного вигорання психологів
2. Виявити та описати психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допомагаючих професій.
3. Емпірично дослідити особливості тайм-менеджменту у практикуючих психологів як представників допомагаючих професій.
4. Розробити практичні рекомендації щодо застосування стратегій тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання у діяльності психологів.

Гіпотеза дослідження: врахування таких психологічних особливостей тайм-менеджменту як планування, уникнення прокрастинації та ефективна самоорганізація діяльності, при розробці практичних рекомендацій щодо застосування стратегій тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання у діяльності психологів, сприятимуть збереженню їхнього психоемоційного ресурсу та працездатності.

Методи дослідження:

теоретичні: аналіз психологічної наукової літератури з проблеми дослідження, класифікація, порівняння та узагальнення;

емпіричні: психодіагностичні методики «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанової), Шкала загальної прокрастинації С. Lay та Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД).

методи математичної обробки даних: кількісний та якісний аналіз.

Практичне значення роботи: полягає в можливості застосування результатів у діяльності фахівців психологічної служби, які здійснюють супровід

працівників допомагаючих професій, зокрема в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Отримані емпіричні дані можуть бути використані для розроблення індивідуальних і групових програм профілактики професійного вигорання, зокрема тренінгів із розвитку навичок ефективного управління часом, саморегуляції, усвідомленого планування діяльності та збереження енергетичного балансу. Результати дослідження будуть корисними для психологів-консультантів, психотерапевтів, HR-фахівців, керівників освітніх та медичних установ, а також для викладачів і студентів психологічних спеціальностей. Вони можуть бути використані під час проведення супервізій, майстер-класів, семінарів, освітніх курсів і практичних занять із тематики тайм-менеджменту, профілактики стресу та вигорання, збереження особистісної ефективності. Матеріали дослідження сприятимуть підвищенню психологічної грамотності, формуванню навичок самоменеджменту та підготовці спеціалістів до ефективного функціонування в умовах високої професійної напруги та емоційного виснаження.

Експериментальна база дослідження. Емпіричного дослідження здійснювалася на базі Психологічної служби Хмельницького національного університету. У дослідженні тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання психологів взяли участь 30 студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Психологія», які мають досвід практичної роботи за спеціальністю. Вік респондентів від 25 до 35 років, серед яких 5 чоловіків та 25 жінок.

Апробація результатів дослідження. Отримані результати теоретичного та емпіричного дослідження були представлені на Науково-практичній конференції: «Актуальні питання теорії та практики сучасної психології: виклики, перспективи та міждисциплінарні підходи» (Черкаси, 11 квітня 2025), опубліковані тези «Тайм-менеджмент як психологічний феномен».

Структура роботи складається із вступу, 2 розділів, висновків, переліку джерел посилання з 64 найменувань, 4 додатків. Основний зміст роботи викладений на 63 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1 Тайм-менеджмент як психологічний феномен: сутність, принципи, стратегії

Розгляд тайм-менеджменту в контексті психології є надзвичайно актуальним з огляду на зростаючу складність життєвого простору сучасної людини, підвищення темпу життя, багатозадачність і постійний інформаційний тиск. Усе це вимагає від індивіда не лише ефективного планування та розподілу часу, але й здатності до саморегуляції, мобілізації внутрішніх ресурсів, адаптації до змін та збереження психоемоційної рівноваги. З психологічної точки зору, тайм-менеджмент – це не просто технічний інструмент чи набір організаційних методик, а комплексна система, що відображає особистісні особливості людини, її цінності, мотивацію, цілі, рівень свідомої саморефлексії та контроль над поведінкою. Ефективність управління часом залежить від здатності особистості до цілепокладання, планування, розподілу уваги, стресостійкості та волі, що безпосередньо пов'язано з базовими психологічними механізмами. Тому вивчення тайм-менеджменту саме в межах психологічної науки дозволяє глибше зрозуміти його як феномен саморегуляції поведінки, виявити внутрішні та зовнішні чинники його ефективності, а також розробити практичні рекомендації для підвищення особистої та професійної ефективності, профілактики емоційного вигорання і підтримки психічного здоров'я.

У системі психологічного знання тайм-менеджмент посідає проміжне, інтегративне місце між такими поняттями, як саморегуляція, самоменеджмент, мотивація, планування діяльності та управління стресом, що робить його важливим компонентом як загальної, так і прикладної психології. Зокрема, у межах концепції саморегуляції тайм-менеджмент розглядається як поведінкова й когнітивна здатність особистості усвідомлено організовувати свою активність у часі відповідно до поставлених цілей, ресурсів та обставин. Він виступає

операційним проявом самоменеджменту – ширшого за обсягом поняття, що охоплює не лише управління часом, але й емоціями, енергією, пріоритетами, міжособистісними взаєминами. Ефективне використання технік тайм-менеджменту тісно пов'язане зі здатністю особистості до стрес-менеджменту, адже організованість і контроль над власним розпорядком часу значно знижують рівень ситуативної тривоги, сприяють відновленню балансу між вимогами й ресурсами [22].

Поняття «тайм-менеджмент» у психології розглядається як багатовимірне явище, що поєднує інструменти управління часом із внутрішніми процесами саморегуляції особистості. Наукові підходи до його визначення формуються залежно від теоретичної бази й дослідницьких акцентів – когнітивного, особистісного, діяльнісного, мотиваційного, поведінкового та інтегративного [18].

Когнітивно-поведінковий підхід до розуміння тайм-менеджменту є одним із найпоширеніших у сучасній психології, оскільки поєднує дві потужні концептуальні рамки – когнітивну психологію та поведінкову теорію навчання [5]. У межах цього підходу тайм-менеджмент інтерпретується не як вроджена якість або риса особистості, а як набута поведінка, що формується внаслідок цілеспрямованого навчання, досвіду та зворотного зв'язку. Основу тайм-менеджменту становить когнітивна саморегуляція, що включає процеси постановки цілей, прийняття рішень, планування, розподілу ресурсів, оцінки результатів та рефлексії.

Базовим у цьому підході є уявлення про можливість формування навичок ефективного управління часом шляхом тренування поведінки – через повторення, закріплення, винагороди й корекцію неефективних моделей дій. Саме цю ідею ще в середині ХХ ст. висунув Б. Скіннер у контексті біхевіоризму, підкреслюючи важливість оперантного навчання для вироблення адаптивної поведінки [26].

Ці ідеї були розвинуті в роботах сучасних когнітивно-поведінкових теоретиків. Так, Б. Трейсі акцентує увагу на тому, що ефективне використання часу передбачає подолання прокрастинації, вміння концентруватися на

ключових завданнях і свідомо керувати пріоритетами. Його популярна техніка «з'їсти жабу» передбачає виконання найскладніших завдань у першу чергу як спосіб тренування сили волі та самодисципліни [32].

У своїх дослідженнях самоконтролю й сили волі Р. Баумайстер доводить, що здатність до ефективного управління часом пов'язана з ресурсоемними процесами внутрішньої регуляції, які, хоч і обмежені, можуть зміцнюватися через повторення, стратегії збереження енергії та усвідомлену пріоритизацію дій [40].

У свою чергу, Ф. Зімбардо у концепції часових перспектив підкреслює роль психологічного ставлення до часу як чинника, що визначає поведінкові стратегії: орієнтація на майбутнє сприяє більш відповідальному управлінню часом, тоді як фокус на минулому або теперішньому часто веде до імпульсивності та відкладання справ [7].

Таким чином, у когнітивно-поведінковому підході тайм-менеджмент постає як конструктивна стратегія поведінки, яку можна сформувати шляхом тренінгової роботи, коучингу, самоспостереження та моделювання. Це відкриває широкі можливості для психолого-педагогічного впливу на розвиток цієї здатності в особистості.

Особистісно-орієнтований підхід до розуміння тайм-менеджменту акцентує увагу на тому, що ефективне управління часом є насамперед властивістю особистості, яка тісно пов'язана з такими її характеристиками, як організованість, самодисципліна, мотивація досягнення та рівень самоусвідомлення. Цей підхід виходить із концепції самоменеджменту, де тайм-менеджмент розглядається як складова ширшої системи управління власним «Я» в професійній та особистій сферах.

Зокрема, С. Кові в своїй роботі розкриває взаємозв'язок між ефективним управлінням часом і глибинними аспектами особистісної саморегуляції. Він наголошує, що справжня продуктивність не зводиться лише до зовнішніх технік організації часу, а передусім ґрунтується на здатності особистості свідомо визначати пріоритети, керуючись власними цінностями та принципами. Автор підкреслює, що формування внутрішніх життєвих орієнтирів є необхідною

умовою для розумного розподілу часу і зусиль, що дозволяє уникати хаотичного реагування на зовнішні обставини та імпульсивних дій. Дисципліноване слідування цим принципам сприяє не лише досягненню конкретних цілей, але й зміцненню внутрішньої гармонії та почуття відповідальності за власне життя. Тайм-менеджмент у концепції С. Кові розглядається як невід'ємна складова цілісного процесу особистісного зростання, в якому усвідомленість і ціннісна орієнтація виступають фундаментом для стійкої ефективності та балансу між професійною діяльністю й особистим життям [44].

В українському психологічному дискурсі ідеї особистісно-орієнтованого підходу до тайм-менеджменту активно розвивають такі дослідники, як О. Коваленко та С. Шевченко, які акцентують увагу на тому, що ефективне управління часом неможливе без сформованої внутрішньої мотивації, яка спонукає особистість до цілеспрямованої діяльності та самовдосконалення. Самоусвідомлення, за їхнім визначенням, виступає ключовим чинником, що забезпечує усвідомленість у виборі життєвих цілей, плануванні та розстановці пріоритетів. Тайм-менеджмент у цьому контексті розглядається не просто як набір технічних навичок чи зовнішніх дій, а як інтегрований психічний процес, що включає глибинне розуміння власних потреб, цінностей і мотивів. За спостереженнями О. Коваленка і С. Шевченка, здатність особистості адаптувати свою поведінку у відповідності з внутрішніми переконаннями та соціальними вимогами є важливою складовою ефективного керування часом. Така адаптація передбачає гнучкість мислення, самоконтроль і здатність до рефлексії, що дає можливість не лише виконувати завдання вчасно, а й підтримувати баланс між особистими цілями та вимогами оточення. Внаслідок цього тайм-менеджмент набуває глибшого психологічного змісту, стаючи інструментом гармонійного розвитку особистості, підвищення її продуктивності та збереження психоемоційного благополуччя [13; 36].

Діяльнісний підхід до розгляду тайм-менеджменту акцентує увагу на тому, що управління часом є невід'ємною складовою структури будь-якої діяльності, що спрямована на досягнення конкретних результатів. У межах цього підходу тайм-менеджмент розглядається як функціональний механізм планування,

організації та контролю за використанням часу в процесі діяльності. Основна увага приділяється тому, як правильно розподілити ресурси, встановити чіткі цілі, спланувати послідовність дій і ефективно управляти часовими межами для досягнення оптимального результату.

Ключова ідея діяльнісного підходу полягає у розумінні тайм-менеджменту як інструменту раціональної організації діяльності, що забезпечує цілеспрямованість і результативність роботи в умовах обмежених часових ресурсів [2]. Відповідно до цієї концепції, ефективність управління часом визначається здатністю адаптувати планування та розподіл завдань з урахуванням змін зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на хід діяльності.

Серед зарубіжних науковців, які розвивали цю парадигму, варто виділити К. Левіна, який заклав основи теорії діяльності через концепцію полів сил і активної поведінки [51], а також О. Леонтьєва, який перш за все акцентував увагу на взаємозв'язку між метою діяльності, плануванням і контролем [35]. У сучасному західному психологічному дискурсі цей підхід підтримують дослідники організаційної психології та управління, наприклад, П. Друкер, який наголошував на важливості чіткої постановки цілей і планування для підвищення продуктивності [47].

В українському контексті діяльнісний підхід у вивченні тайм-менеджменту розвивали такі вчені, як В. Романюк [25] та О. Петровська [24], які досліджували механізми планування, контролю та організації діяльності в контексті психології управління та професійного розвитку. Науковці підкреслювали, що тайм-менеджмент є складовою частиною ефективного управління діяльністю, що передбачає не лише технічні аспекти організації часу, а й психологічні чинники, які впливають на мотивацію, концентрацію і самоконтроль у процесі роботи. Отже, діяльнісний підхід до тайм-менеджменту допомагає інтегрувати часові ресурси в загальну структуру діяльності, роблячи акцент на системності, плануванні, контролі та адаптації, що забезпечує досягнення поставлених цілей у визначені терміни.

Мотиваційний підхід до тайм-менеджменту фокусується на вивченні внутрішніх чинників, що спонукають людину до ефективного розподілу й використання часу як ресурсу. В межах цього підходу управління часом розглядається як наслідок глибоко вмотивованої поведінки, що ґрунтується на ціннісному ставленні до мети та усвідомленні особистісного й професійного сенсу діяльності. Основні аспекти тайм-менеджменту тут пов'язуються з внутрішньою мотивацією до досягнення, самоактуалізації, росту та розвитку.

Класичні концепції мотивації, зокрема теорія ієрархії потреб А. Маслоу, вказують на те, що тільки після задоволення базових потреб особистість починає спрямовувати свої дії на реалізацію вищих цілей, що прямо пов'язано з ефективним плануванням часу [58]. Теорія двох факторів Ф. Герцберга також підкреслює значення мотиваційних чинників, таких як досягнення, визнання та змістовність праці, які стимулюють людину до ефективної організації своєї діяльності та часу [49]. У вітчизняному науковому просторі ідеї мотиваційної зумовленості саморегуляції активно розвиваються в працях Н. Чепелевої [33], яка вказує на роль мотиваційних утворень у структурі самосвідомості та самоконтролю, а також Л. Орбан-Лембрик [21], яка досліджує мотивацію праці в контексті соціально-психологічних і особистісних чинників ефективності професійної діяльності. Мотиваційний підхід підкреслює, що ефективний тайм-менеджмент не можна зводити лише до технічного контролю за часом – це передусім відображення особистісної зрілості, наявності глибоких ціннісних орієнтацій, цілеспрямованості й бажання досягати значущих результатів.

Інтегративний або мультифакторний підхід до тайм-менеджменту ґрунтується на уявленні про нього як про цілісний психологічний конструкт, у якому взаємодіють кілька ключових компонентів: поведінкові стратегії, когнітивні схеми, емоційне самоуправління, особистісні риси, мотиваційні установки, часові перспективи та соціальні контексти. Такий підхід відображає актуальні тенденції в психології, зокрема прагнення до розгляду складних психічних явищ у їхній багатокомпонентній структурі та взаємозв'язках. Тайм-менеджмент у цьому контексті постає не лише як техніка організації часу, а як прояв здатності особистості до саморегуляції, яка охоплює здатність до

рефлексії, постановки цілей, самоконтролю, адаптації до змін та збереження психологічної стійкості.

У сучасних українських дослідженнях, зокрема в роботах О. Черній та О. Тихонович, розглядається роль тайм-менеджменту як фактору, що поєднує різні психічні процеси – від індивідуальних стилів мислення до емоційного інтелекту. Зокрема, О. Черній підкреслює зв'язок між навичками управління часом і рівнем психологічного благополуччя, зазначаючи, що ефективний тайм-менеджмент опосередковано впливає на зниження рівня стресу, тривожності та професійного вигорання [34]. О. Тихонович акцентує увагу на внутрішньому структурному аспекті тайм-менеджменту як компонента професійної саморегуляції особистості [31]. У межах позитивної психології (зокрема у працях С. Лайюбомірські, М. Селігмана, К. Петерсона) тайм-менеджмент трактується як навичка, що сприяє добробуту, продуктивності та реалізації потенціалу людини [50; 53; 62]. Психологія стресу також розглядає управління часом як елемент копінг-стратегій і профілактики дистресу.

Отже, наукові підходи до визначення тайм-менеджменту в психології дозволяють розглядати його не лише як інструмент зовнішнього планування, а як глибокий внутрішній процес, що забезпечує ефективну взаємодію особистості з простором, часом і власною метою. Його зміст включає як функціональні техніки управління діяльністю, так і особистісно-мотиваційні механізми саморозвитку.

Принципи тайм-менеджменту, що мають психологічне підґрунтя, є базовими орієнтирами в організації ефективної поведінки щодо використання часу. Їх формування ґрунтується на знаннях з когнітивної психології, психології мотивації, саморегуляції та особистісного розвитку.

Принцип пріоритетності полягає у вмінні розрізняти важливе й другорядне, що дозволяє зосередити зусилля на завданнях із високим значенням для досягнення довгострокових цілей. Цей принцип активно розкривається у працях С. Кові, зокрема через концепцію квадрантів терміновості та важливості, де підкреслюється потреба свідомо інвестувати час у «квадрант II» – важливі, але не термінові справи [44].

Принцип конкретизації та структурованості цілей базується на теорії цілей Е. Локка і Г. Латема, які довели, що чітко сформульовані, складні, але досяжні цілі сприяють вищій продуктивності. Планування вимагає когнітивної ясності та послідовного структурування завдань, що дозволяє уникнути прокрастинації та зниження мотивації [52].

Принцип реалістичності та гнучкості в плануванні відображає необхідність адаптації до мінливих обставин і власних ресурсів. Згідно з підходом до стрес-менеджменту Р. Лазаруса, надмірна жорсткість у плануванні може спричинити фрустрацію, тоді як гнучке планування допомагає краще впоратися з непередбачуваними змінами [50].

Принцип балансу (робота/відпочинок; професійне/особисте) відображає сучасну концепцію гармонійного життя, згідно з якою ефективно управління часом передбачає не лише досягнення результатів, а й збереження психологічного здоров'я та якості життя. У працях Б. Трейсі підкреслюється важливість інтеграції часу для себе, відпочинку та особистих стосунків у загальну систему планування [63].

Принцип саморефлексії та самоаналізу передбачає регулярну оцінку власної ефективності у використанні часу, аналіз досягнень і помилок, що сприяє підвищенню рівня самосвідомості та вдосконаленню навичок тайм-менеджменту. У контексті психології саморегуляції цей процес детально описується А. Бандурою як частина механізму самостереження і самооцінки [39].

Отже, принципи тайм-менеджменту в психологічному контексті відображають ключові механізми саморегуляції особистості. Вони забезпечують усвідомлене планування, ефективне розподілення ресурсів, збереження внутрішнього балансу та рефлексивне ставлення до власної діяльності. Застосування цих принципів сприяє не лише підвищенню продуктивності, а й підтриманню психологічного благополуччя та запобіганню професійному вигоранню.

Стратегії та техніки тайм-менеджменту в психологічному контексті передбачають розгляд не лише інструментів керування часом, а й способів

підвищення саморегуляції, внутрішньої організованості та ефективності поведінки.

Однією з найвідоміших стратегій є постановка SMART-цілей, яка передбачає, що завдання повинні бути *конкретними* (Specific), *вимірюваними* (Measurable), *досяжними* (Achievable), *релевантними* (Relevant) і *обмеженими в часі* (Time-bound). Такий підхід допомагає особистості структурувати власну діяльність, уникати надмірного навантаження та орієнтуватися на реалістичні результати [52].

Інструментом для ефективного прийняття рішень є матриця Ейзенхауера, яка дозволяє розподілити завдання за чотирма категоріями: важливі й термінові, важливі, але не термінові, термінові, але не важливі, і ні термінові, ні важливі. Ця техніка допомагає уникати надмірної реактивності та зосереджуватись на справді цінних справах [44].

Для підтримки високої концентрації уваги широко використовується техніка «Pomodoro», яка базується на чергуванні 25-хвилинної інтенсивної роботи з 5-хвилинною перервою. Такий ритм сприяє зменшенню психоемоційного виснаження та підвищенню продуктивності [43].

Ще одна ефективна техніка – ведення щоденника часу або планера, що дозволяє аналізувати, на що саме витрачається час протягом дня. Цей метод підтримує розвиток самоспостереження та виявлення «поглиначів часу», тобто дій, які не приносять користі, але займають значні ресурси [63].

Серед стратегій, що підвищують гнучкість і адаптивність, варто виокремити тайм-блокінг – техніку, яка передбачає розподіл дня на великі часові блоки, кожен із яких присвячений окремому виду діяльності. Це дозволяє мінімізувати ефект багатозадачності, яка, згідно з дослідженнями, знижує когнітивну ефективність [59].

Крім того, важливою стратегією є регулярна саморефлексія – здатність аналізувати власні дії, їхню ефективність і відповідність цілям. Ця техніка ґрунтується на когнітивно-поведінкових принципах і підтримує формування усвідомленого ставлення до часу та життєвих пріоритетів [39].

Сучасні техніки тайм-менеджменту не лише допомагають ефективно організувати щоденну діяльність, але й є засобом розвитку психологічної саморегуляції, профілактики вигорання та збереження внутрішнього ресурсу.

Таким чином, тайм-менеджмент є багатокomпонентним психологічним феноменом, який охоплює як зовнішні організаційні техніки, так і внутрішні процеси саморегуляції, мотивації, самопізнання та ціннісного вибору. Він не зводиться лише до технік планування, а відображає рівень особистісної зрілості, здатність до рефлексії, управління поведінкою та емоціями у часових межах. Принципи тайм-менеджменту ґрунтуються на психологічних закономірностях цілепокладання, самоконтролю, пріоритетизації та збереження енергетичного балансу. Стратегії управління часом включають ефективні інструменти планування, контролю, аналізу та відновлення, які можуть бути адаптовані до індивідуальних особливостей. Тайм-менеджмент у психологічному контексті постає як засіб розвитку особистості, підвищення ефективності діяльності та профілактики емоційного виснаження.

1.2 Психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допомагаючих професій

Проблема професійного вигорання фахівців допомагаючих професій в Україні набуває особливої актуальності в умовах військового конфлікту. Постійне інтенсивне спілкування з особами, які пережили психотравматичні події, а також висока відповідальність за життя, здоров'я та психологічний стан клієнтів суттєво виснажують внутрішні ресурси психологів, соціальних працівників, медичних працівників, волонтерів та педагогів. Такі умови значно знижують їхню стійкість до тривалих професійних навантажень і стресів, спричиняючи внутрішньоособистісні конфлікти та створюючи сприятливі умови для розвитку синдрому професійного вигорання. Його симптоми проявляються через емоційне виснаження, хронічну втому, почуття спустошеності та зниження мотивації. Відтак, ефективна профілактика вигорання у допомагаючих фахівців є критично важливою для збереження їхнього психічного здоров'я, що, у свою

чергу, має вагоме значення для підтримки стабільності та подолання соціальних викликів, пов'язаних із війною [9].

Синдром професійного вигорання – це специфічний стан, що виникає як реакція на тривалі хронічні стресові фактори, пов'язані з виконанням професійних обов'язків. Найяскравіше цей синдром проявляється у представників соціально-орієнтованих та комунікативних професій, де основою діяльності є взаємодія «людина-людина»: соціальних працівників, поліцейських, психологів, психіатрів, лікарів, педагогів, консультантів, менеджерів, працівників сервісних служб та інших спеціалістів, чия робота неможлива без безпосереднього спілкування з людьми. Ця професійна специфіка створює умови для швидшого розвитку емоційного виснаження і, відповідно, значного зниження якості надання допомоги [54; 61].

Теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання формувалися протягом кількох десятиліть і базуються на різних концептуальних моделях, які розкривають сутність цього феномену з різних перспектив. Однією з найвідоміших і найвпливовіших є модель, запропонована К. Маслач і С. Джексон, яка визначає професійне вигорання як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень, що виникає у відповідь на хронічний професійний стрес [55].

Іншим важливим внеском у розуміння професійного вигорання є роботи Г. Фрейденбергера, який у 1974 році вперше ввів поняття «burnout» у контексті психології праці. Г. Фрейденбергер описував вигорання як стан виснаження енергії, що виникає в результаті надмірної віддачі емоційних і фізичних ресурсів у професійній діяльності, особливо у сфері допомагаючих професій [48]. Він наголошував на тому, що вигорання є не просто втомою, а глибоким синдромом, який включає в себе емоційне, фізичне і мотиваційне виснаження. Науковець також розглядав вигорання як процес, який розвивається поступово, проходячи через кілька стадій: ентузіазм, стадію боротьби, хронічну втому, відчуження і, зрештою, повний колапс. Такий підхід дозволяє краще зрозуміти динаміку розвитку синдрому та вчасно розпізнати його перші симптоми.

Отже, сучасні теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання поєднують у собі емоційно-поведінкові аспекти та процесуальні моделі розвитку вигорання, що дає змогу комплексно досліджувати цей складний психологічний феномен, особливо актуальний для фахівців допомагаючих професій.

Тризонна модель професійного вигорання К. Маслач (Maslach Burnout Inventory – MBI) є однією з найпоширеніших та найвпливовіших. Вона розглядає професійне вигорання як комплексний синдром, що складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації (цинічного ставлення до клієнтів або колег) та зниження почуття особистісних досягнень і професійної ефективності [56]. Емоційне виснаження відображає втрату енергії й емоційних ресурсів, деперсоналізація – форму психологічного дистанціювання як захисного механізму, а зниження ефективності пов'язане з почуттям некомпетентності та невдачі у роботі. Ця модель дозволяє діагностувати вигорання, оцінити його ступінь та окреслити напрями профілактики.

Серед багатьох концепцій, присвячених вивченню професійного вигорання, саме модель К. Маслач була визнана Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) як базова для внесення синдрому вигорання до 11-ї редакції Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11). У цьому документі вигорання не класифікується як медичний діагноз, а розглядається як професійне явище, описане у розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я», і визначається як синдром, спричинений тривалим стресом на робочому місці [42.].

Модель стресу та ресурсів (Job Demands-Resources Model) пропонує розглядати вигорання як наслідок дисбалансу між професійними вимогами (стресорами) та ресурсами, які здатні їх компенсувати. Відповідно до цієї моделі, високі вимоги роботи, такі як емоційне навантаження, обмежені ресурси підтримки, недостатність контролю над процесами призводять до виснаження, а недолік ресурсів у довгостроковій перспективі сприяє розвитку вигорання [38]. У той же час наявність соціальної підтримки, автономії та можливостей професійного зростання може виступати як буфер проти синдрому вигорання.

Цей підхід є динамічним і широко використовується для розробки превентивних програм у різних професійних сферах.

Обидві моделі підкреслюють мультикомпонентність і складність професійного вигорання, акцентуючи увагу як на внутрішніх психоемоційних процесах, так і на зовнішніх факторах середовища праці, що формує умови для його виникнення. Застосування цих теоретичних підходів дозволяє більш глибоко зрозуміти механізми вигорання та розробити ефективні стратегії його профілактики і подолання [15].

Дж. Шваб, автор чотирифакторної моделі вигорання, запропонував ідею поділу будь-якого з компонентів вигорання на два окремі чинники. Наприклад, деперсоналізацію можна розглядати як окремо пов'язану з трудовими обов'язками на робочому місці, так і з суб'єктами діяльності [60]. Г. Черніс у своїх дослідженнях відзначив, що під впливом стресу на робочому місці відбуваються неконструктивні зміни у взаєминах та поведінці працівників [64].

Описуючи фазову модель вигорання, Р. Голебмієвський базувався на трифакторному підході та виокремив деперсоналізацію як ключовий другий компонент цього процесу. Він підкреслює, що певний рівень відстороненості є необхідним у роботі з людьми, однак за певних умов вона може перерости у деперсоналізацію, що призводить до зниження якості професійної діяльності та подальшого зниження відчуття особистих досягнень. Р. Голебмієвський виділяє у своїй моделі вісім фаз: на початковій фазі рівень вигорання є низьким, деперсоналізація і емоційне виснаження практично відсутні, а відчуття власних досягнень є вираженим. У другій і третій фазах деперсоналізація починає проявлятися, одночасно з поступовим зниженням відчуття особистих досягнень, що зберігається і у четвертій фазі. Емоційне виснаження виникає з п'ятої фази і залишається присутнім у всіх наступних [14].

На початку 1990-х років проблема професійного вигорання почала активно цікавити вітчизняних психологів. У рамках української психологічної науки були проведені значущі дослідження та узагальнення феномену вигорання, які здійснили такі науковці, як Г. Видай, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко, В. Ковальчук та Г. Ложкін. У своїх роботах вони виокремили

емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійних досягнень як основні структурні складові синдрому вигорання [6].

К. Маслач та М. Лейтер виділили шість ключових чинників професійного вигорання [57]:

1. Вимоги професійної діяльності можуть не відповідати особистісним ресурсам спеціаліста. Це проявляється у надмірних очікуваннях до здібностей і характеристик працівника, а також у перевантаженому робочому графіку з обмеженим часом і ресурсами для виконання завдань.

2. Прагнення фахівця до автономії в роботі може блокуватися надмірним і непропорційним контролем з боку керівництва. Така ситуація викликає у спеціаліста почуття безсилля та розчарування через неможливість впливати на результати своєї праці.

3. Невідповідність між зусиллями працівника і отриманою винагородою, особливо якщо в організації відсутня справедливість у оцінках, кар'єрному рості, заохоченнях і бонусах, веде до втрати довіри і лояльності до роботодавця.

4. Конфлікти та незадоволеність у взаєминах з колегами і робочим середовищем, які виникають через високу інтенсивність роботи та відчуженість у колективі, погіршують атмосферу, викликають фрустрацію, знижують рівень соціальної підтримки.

5. Недостатній контроль з боку керівництва за забезпеченням необхідними ресурсами, а також зменшення уваги до базових потреб працівників і низька повага до клієнтів негативно впливають на психологічний стан спеціалістів.

6. Конфлікт цінностей виникає, коли працівник змушений виконувати завдання, що суперечать його особистим переконанням і моральним принципам, що може підірвати віру у значущість своєї роботи і внутрішні мотиви діяльності.

Українська дослідниця Т. Титаренко виділяє як потенційні передумови професійного вигорання особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні) фактори. Вона підкреслює, що найбільш уразливими до вигорання є ті працівники, які працюють понаднормово та відчують надмірне почуття відповідальності за виконання своїх обов'язків. До групи ризику також належать особи з агресивною або надмірно емоційною реакцією на

стресові ситуації, а також нетерплячі до виникнення труднощів. За словами Т. Титаренко, такими характеристиками, що сприяють розвитку вигорання, є підозрілість, тривожність, низький рівень комунікативних навичок і неконструктивні способи розв'язання конфліктів. Не менш важливим є вплив організаційних чинників, зокрема тривалість робочого дня та інтенсивність навантаження протягом робочого часу [30].

Різні дослідники виділяють від 5 до 12 стадій вигорання, проте всі вони мають певні спільні риси та перегукуються між собою. На основі цих узагальнень З. Спринська виділила п'ять ключових етапів вигорання: захоплення роботою, посилення стресу, хронічний стрес, виснаження та власне вигорання.

На першому етапі людина відчуває захват від своєї діяльності, прилив енергії й натхнення, бажання проявити творчість і розкрити свої сильні сторони. Цей період характеризується оптимізмом, високою мотивацією, відповідальністю, ініціативністю та продуктивністю. Виникають завищені очікування щодо себе, які трансформуються в обов'язковість досягати успіху. Людина нерідко необ'єктивно оцінює свої можливості та ігнорує ймовірність невдач, що стимулює підвищену активність.

Другий етап пов'язаний із усвідомленням, що обсяг завдань занадто великий і впоратися з ними складно. Підвищується внутрішня самокритика та прагнення відповідати високим очікуванням. Оптимізм падає, енергія виснажується, зростає рівень стресу. З'являються симптоми, як-от підвищений тиск, роздратованість, проблеми зі сном, тривожність, втома, зниження продуктивності та уникання прийняття рішень. З часом бажання отримувати задоволення від спокою та приємного спілкування слабшає, і це стає помітним. Зростає вживання алкоголю, нікотину, кави і снодійних засобів. Особисті цінності і бажання відходять на другий план, а соціальні контакти починають сприйматися як нав'язливі. Цей етап часто призводить до вигорання у міжособистісних стосунках – не лише сімейних, але й у професійній взаємодії з колегами та клієнтами.

На третьому етапі рівень стресу різко підвищується. Виникають симптоми, такі як втома зранку, конфліктність, апатія, відчуження від близьких, втрата

лібідо. Людина відмовляється від хобі і власних цілей, вважає їх беззмістовними, відкладає виконання завдань. Спостерігається відмова від розв'язання проблем, цинізм, агресивна насмішка, нетерплячість. Колег і клієнтів сприймають як неприязних і вимогливих, а нові контакти викликають відчуття виклику. Знижується продуктивність і погіршується самопочуття. Спілкування стає безпорадним, фахівець втрачає здатність підтримувати інших та демонструє недостатню чутливість.

Четвертий етап характеризується такою відчуженістю, що будь-яка увага чи доброзичливість сприймаються як загроза, іноді викликаючи параноїдальні реакції. Людина втрачає відчуття себе, її поведінка стає автоматичною і супроводжується внутрішнім відчуттям пустоти.

Останній, п'ятий етап – хронічне вигорання, яке стає невід'ємною частиною повсякденного життя. Воно проявляється у зміні поведінки, мислення та спілкування. Супроводжується постійним сумом, депресією, психічною та фізичною втомою, відчуттям безнадії та втрати сенсу. Можуть розвиватися шлунково-кишкові захворювання [27].

Отже, психологічні особливості професійного вигорання у фахівців допомагаючих професій проявляються як послідовний процес, що включає кілька етапів – від початкового захоплення роботою до хронічного виснаження та втрати життєвого сенсу. Цей процес супроводжується зміною емоційного стану, зниженням мотивації, послабленням соціальних зв'язків і формуванням негативних ставлень до себе та оточення. Важливо розуміти стадію вигорання, на якій перебуває спеціаліст, щоб своєчасно вжити відповідних заходів профілактики та корекції, що допоможе зберегти професійну ефективність, психічне здоров'я та якість життя.

1.3 Тайм-менеджмент як засіб профілактики професійного вигорання психологів

Управління часом відіграє ключову роль у профілактиці професійного вигорання, особливо серед фахівців допомагаючих професій, таких як

психологи, які щоденно стикаються з високим емоційним навантаженням і складними міжособистісними взаємодіями. Ефективне планування робочого часу дозволяє зменшити хаотичність і непередбачуваність робочого процесу, що значно знижує рівень стресу, пов'язаного з надмірними обов'язками та браком ресурсів. Завдяки тайм-менеджменту фахівець може встановити чіткі межі між роботою та відпочинком, що забезпечує своєчасне відновлення внутрішніх сил та емоційної рівноваги [20]. Розподіл часу на пріоритетні завдання допомагає уникнути перевантаження та зменшити почуття безпорадності, яке часто виникає у ситуаціях, коли робочий обсяг здається надто великим або неконтрольованим. Управління часом не лише покращує організацію робочого дня, але й сприяє збереженню психічного здоров'я, підвищенню продуктивності та мотивації, що є основними факторами, які допомагають запобігти розвитку вигорання. Без системного підходу до розподілу часу ризик хронічного стресу та емоційного виснаження значно зростає, що робить тайм-менеджмент одним із найважливіших інструментів підтримки професійної стійкості психологів.

Проблема неефективного використання часу та невміння раціонально розподіляти професійне навантаження посідає важливе місце серед чинників, що провокують розвиток синдрому професійного вигорання, особливо у фахівців допомагаючих професій. У працях дослідників, зокрема К. Маслач, М. Лейтера, а також українських науковців, таких як Л. Карамушка та Г. Ложкін, неодноразово підкреслюється роль організаційного фактору – зокрема, перевантаження, відсутності балансу між витратами і винагородою, хронічного стресу – у формуванні емоційного виснаження [11; 16].

Неефективне планування робочого часу часто призводить до ситуації, коли фахівець постійно «пожежно» реагує на зовнішні запити, працює в умовах терміновості, не залишаючи простору для відпочинку, відновлення чи рефлексії. Це створює хронічну психоемоційну напругу, яка, за моделлю вигорання К. Маслач, першою проявляється у вигляді емоційного виснаження – базового етапу розвитку синдрому. У такому стані особа відчуває втому навіть до початку робочого дня, знижується ефективність діяльності, з'являється відчуття некомпетентності й фрустрації [3].

Відсутність навички усвідомленого розподілу пріоритетів та обмеження обсягу задач, які беруться до виконання, змушує спеціаліста розпорошувати сили на все одразу, що також веде до швидкого виснаження. Особливо це актуально для психологів, які, з одного боку, працюють із великою кількістю емоційно заряджених кейсів, а з іншого – не завжди вміють відстежити межу між робочим і особистим простором, коли відсутнє чітке планування [19].

Згідно з дослідженнями Т. Титаренко, фахівці, які схильні до гіпервідповідальності та самокритичності, без належної організації праці ризикують швидко втратити внутрішній ресурс і мотивацію. У таких випадках навіть високий рівень професіоналізму не компенсує постійного відчуття «невстигання» або «зашкалювання обов'язків», що спричиняє зниження якості виконання обов'язків і появу відчуття професійної неефективності – ще одного ядра синдрому вигорання [28].

Погане планування часу і невміння розподіляти навантаження не лише знижують продуктивність, але й стають однією з головних причин розвитку хронічного стресу, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, які є ключовими компонентами професійного вигорання [8]. Профілактика цього стану передбачає впровадження ефективних стратегій тайм-менеджменту, що базуються на науково обґрунтованих принципах саморегуляції та організації праці.

Відчуття контролю над власним робочим графіком є одним із ключових чинників, що впливають на емоційне благополуччя фахівців, зокрема психологів. Дослідження свідчать, що саме обмеження автономії у плануванні часу часто стає критичним фактором розвитку професійного вигорання. На думку К. Маслач та М. Лейтера [54], один із шести ключових чинників, що провокують вигорання, – це втрата контролю: коли фахівець не може самостійно вирішувати, як і коли виконувати свою роботу, це породжує безсилля, розчарування і тривогу. Такий стан знижує почуття компетентності, зменшує внутрішню мотивацію і сприяє емоційному виснаженню.

Для психологів, які часто працюють із великим емоційним навантаженням, мати можливість самостійно керувати своїм розкладом означає не лише

оптимізувати навантаження, але й запобігти накопиченню стресу [23]. Відчуття контролю над часом дозволяє ефективніше розподіляти ресурси, вчасно робити паузи та відновлювати сили, що надзвичайно важливо в роботі, пов'язаній з емпатійним включенням та високою відповідальністю. Як зазначає Т. Титаренко, внутрішній конфлікт між особистими потребами та надмірною зовнішньою регламентацією призводить до підвищення тривожності й деструктивного ставлення до професійної діяльності [29].

Л. Карамушка також підкреслює, що здатність фахівця грамотно розподіляти свій робочий час, визначати пріоритети та уникати перевантаження – є однією з найефективніших стратегій профілактики емоційного вигорання. Особливо це стосується ситуацій, коли діяльність передбачає інтенсивний міжособистісний контакт, емоційне включення та відповідальність за стан інших людей [10].

Згідно з когнітивно-поведінковою моделлю вигорання, розробленою Ф. Деклерком і Д. Вільде [45], відсутність контролю над умовами праці асоціюється з високим рівнем стресу та зниженим рівнем психологічної гнучкості, що в довготривалій перспективі призводить до хронічного емоційного виснаження. Забезпечення автономії у керуванні робочим часом має профілактичне значення для емоційного здоров'я психологів і повинно розглядатися як один із пріоритетів в організації їхньої професійної діяльності.

Урахування основних принципів тайм-менеджменту – таких як планування, пріоритизація, делегування та уникнення прокрастинації – є дієвим засобом профілактики професійного вигорання серед психологів, які працюють у напружених, емоційно насичених умовах [4].

Планування дозволяє створити структурований робочий день, що зменшує відчуття хаосу й непередбачуваності, а також забезпечує можливість передбачити періоди відпочинку, перерв між консультаціями, час для особистих потреб і саморефлексії.

Пріоритизація дає змогу зосередитися на найважливіших завданнях, уникаючи перевантаження другорядною діяльністю, що часто є джерелом

стресу. Психолог, який чітко розуміє, які завдання справді потребують уваги першочергово, менше виснажується, адже витрачає енергію цілеспрямовано.

Делегування, хоч і не завжди повною мірою застосовне у практичній психології, проте в умовах командної роботи чи адміністративного навантаження допомагає уникнути перенапруження за рахунок розподілу відповідальності. Це формує відчуття підтримки, знижує тиск і запобігає самознеціненню через неможливість «усе встигнути самотійно».

Нарешті, уникнення прокрастинації сприяє зменшенню відкладання важливих справ, що, у свою чергу, знижує рівень тривожності та накопиченого стресу, які часто провокують емоційне виснаження. Загалом дотримання цих принципів сприяє кращому балансу між професійним навантаженням і особистим життям, формує відчуття контролю над робочим процесом і дозволяє підтримувати внутрішній ресурс психолога на належному рівні, що значно знижує ризик розвитку синдрому вигорання.

Таким чином, тайм-менеджмент є надзвичайно важливим інструментом у збереженні внутрішніх ресурсів особистості, особливо для представників допомагаючих професій, зокрема психологів. Ефективне управління часом дає змогу збалансовано розподіляти фізичне, інтелектуальне та емоційне навантаження, що, у свою чергу, дозволяє уникнути надмірного виснаження, підтримувати працездатність і знижувати ризики розвитку хронічної втоми. Погане управління часом призводить до «перегорання» через те, що в людини не залишається часу для відпочинку, самовідновлення та реалізації особистісно значущих потреб. Регулярне ігнорування власного ритму життя, відсутність часу на відпочинок, прокрастинація і невміння делегувати – все це поступово виснажує внутрішні резерви. Тайм-менеджмент у професійній діяльності психолога – це не лише засіб організаційної ефективності, а й потужний ресурс для підтримання психічного здоров'я. Його застосування допомагає зберігати баланс між роботою та особистим життям, знижує ризики хронічної втоми та дозволяє довше зберігати працездатність, емпатію та професійну мотивацію.

Висновки до розділу

На основі аналізу наукової літератури ми дійшли висновку, що тайм-менеджмент є складним, багаторівневим психологічним феноменом, який охоплює не лише організаційні техніки управління часом, а й глибокі внутрішні процеси саморегуляції, мотивації, самопізнання та свідомого вибору цінностей. Він тісно пов'язаний з особистісною зрілістю, здатністю до рефлексії, управління поведінкою та емоціями у часових межах, а також з дотриманням психологічних закономірностей цілепокладання, пріоритетизації та енергетичного балансу. Для фахівців допомагаючих професій, зокрема психологів, ефективне управління часом виступає не лише як інструмент підвищення професійної продуктивності, а як засіб збереження психічного здоров'я, профілактики професійного вигорання та підтримки життєвої рівноваги. Адже професійне вигорання формується поступово, проходячи через декілька стадій – від ентузіазму до хронічного виснаження, супроводжуючись емоційним виснаженням, зниженням мотивації, порушенням соціальної взаємодії та формуванням негативного сприйняття себе й оточення. У цьому контексті тайм-менеджмент дозволяє фахівцеві раціонально розподіляти навантаження, уникати перенапруги, своєчасно відновлювати внутрішні ресурси, що значною мірою знижує ризик вигорання та сприяє довготривалому збереженню професійної ефективності й особистісної гармонії.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЗАСОБУ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

2.1 Обґрунтування методики та процедур дослідження

На основі аналізу теоретичних положень щодо впливу стилів саморегуляції, прокрастинації та самоорганізації на професійну ефективність психологів, ми припустили, що врахування таких психологічних особливостей тайм-менеджменту як планування, уникнення прокрастинації та ефективна самоорганізація діяльності, при розробці практичних рекомендацій щодо застосування стратегій тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання у діяльності психологів, сприятимуть збереженню їхнього психоемоційного ресурсу та працездатності. Відповідно до мети та гіпотези нашого дослідження було визначено його завдання:

1. Емпірично дослідити ступень професійного вигорання у практикуючих психологів як представників допомагаючих професій.
2. Дослідити особливості тайм-менеджменту як ресурсу збереження професійної ефективності у діяльності психологів.
3. Розробити практичні рекомендації щодо застосування стратегій тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання у діяльності психологів.

На першому етапі емпіричного дослідження для вивчення ступеня професійного вигорання працюючих психологів, які навчаються на другому (магістерському) рівні вищої освіти спеціальності Психологія була застосована методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) (Додаток А).

Для дослідження особливостей тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання психологів доцільним є використання таких методик: 1) опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової (Додаток Б); 2)

Шкала загальної прокрастинації К. Лей (Додаток В); 3) Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) (Додаток Г), оскільки ці методики комплексно охоплюють ключові психологічні чинники, що впливають на ефективне управління часом, а отже – і на збереження внутрішніх ресурсів особистості.

Реалізація емпіричного дослідження здійснювалася на базі Психологічної служби Хмельницького національного університету. У дослідженні тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання психологів взяли участь 30 студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Психологія», які мають досвід практичної роботи за спеціальністю. Вік респондентів від 25 до 35 років, серед яких 5 чоловіків та 25 жінок.

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон)

Дана методика (*Maslach Burnout Inventory – MBI*), адаптована вітчизняними фахівцями для використання у вітчизняному соціокультурному контексті [17] та призначена для вивчення рівня та структури синдрому емоційного (професійного) вигорання у представників соціономічних професій, зокрема, психологів, педагогів, медичних працівників, соціальних працівників тощо. Концептуальна основа методики базується на теоретичній моделі професійного вигорання, запропонованій К. Маслач. Згідно з цією моделлю, професійне вигорання розглядається як тривала відповідь на хронічні емоційні та міжособистісні стресори на роботі. Воно проявляється в трьох основних компонентах:

- Емоційне виснаження – відчуття надмірної емоційної перевтоми, втрати енергії, потреба в емоційному дистанціюванні від професійних обов'язків;
- Деперсоналізація (деформація професійних стосунків) – розвиток цинічного ставлення до клієнтів, колег або до своєї професійної діяльності загалом;
- Редукція особистісних досягнень – відчуття зниження ефективності власної роботи, професійної самореалізації, знецінення досягнутих результатів.

Структура методики передбачає анкету, що містить 22 твердження, які оцінюються за 7-бальною шкалою (від «ніколи» до «щодня»). Пункти розподілені за трьома субшкалами:

- Емоційне виснаження (9 тверджень),
- Деперсоналізація (5 тверджень),
- Редукція особистісних досягнень (8 тверджень).

Інтерпретація результатів здійснюється шляхом підрахунку сумарних балів за кожною з трьох субшкал. Отримані показники порівнюються з нормативними значеннями, що дозволяє визначити низький, середній або високий рівень кожного компонента професійного вигорання. Високі бали за шкалами емоційного виснаження, деперсоналізації та за шкалою особистісних досягнень свідчать про наявність вираженого синдрому професійного вигорання.

Методика МВІ є валідним і надійним інструментом, який широко застосовується у дослідницькій та прикладній психології для діагностики професійного вигорання, розробки програм психопрофілактики та інтервенції у сфері збереження психологічного здоров'я фахівців допоміжних професій.

Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанова)

У рамках емпіричного дослідження було використано опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки», розроблений В. Моросановою, який є валідним і надійним інструментом діагностики індивідуальних особливостей саморегуляції особистості. Методика ґрунтується на концепції саморегуляції довільної активності, відповідно до якої стиль саморегуляції розглядається як стабільна система властивостей, що забезпечує успішне досягнення людиною поставлених цілей у процесі самостійної діяльності [37].

Опитувальник дозволяє виявити рівень сформованості основних компонентів саморегуляції, таких як: планування цілей, програмування дій, оцінювання результатів, гнучкість, самостійність, а також загальний рівень саморегуляції. Усі ці параметри тісно пов'язані з умінням ефективно управляти власною поведінкою, часом та емоційним станом, що є критично важливими у контексті профілактики професійного вигорання.

Методика складається з 60 тверджень, за якими респондент оцінює характерні для нього способи поведінки в типових життєвих ситуаціях. Відповіді оцінюються за п'ятибальною шкалою від 1 (повністю не згоден) до 5 (повністю

згоден). Після обробки результатів вираховуються індивідуальні показники за кожною шкалою та загальний індекс саморегуляції.

У межах методики «Стиль саморегуляції поведінки» кожна шкала репрезентує окремий аспект індивідуальної регуляторної активності, що є суттєвим для ефективного тайм-менеджменту та збереження психологічної стійкості.

Шкала «Планування» дозволяє оцінити рівень сформованості навичок постановки цілей та здатності утримувати їх у полі уваги. Високі показники свідчать про наявність потреби в цілеспрямованій організації діяльності, що відображається у реалістичному, послідовному й структурованому плануванні. Натомість низький рівень за цією шкалою вказує на ситуативність у формуванні намірів, нестійкість цілей та схильність уникати стратегічного мислення щодо власного майбутнього.

Шкала «Моделювання» діагностує здатність особистості до усвідомленого уявлення про релевантні внутрішні й зовнішні умови діяльності. Респонденти з високими показниками демонструють гнучке й адекватне прогнозування обставин, що сприяє узгодженості планів, дій та очікуваних результатів. Низькі значення свідчать про недостатню здатність до реалістичного передбачення, що може супроводжуватись ілюзорністю оцінок, дезорганізацією поведінки та труднощами у визначенні мети.

Шкала «Програмування» відображає здатність особистості до конструювання послідовної програми дій для досягнення запланованих результатів. Високі показники вказують на розвинене стратегічне мислення, самостійність у побудові детальних і адаптивних алгоритмів діяльності. Особи з низьким рівнем програмування переважно діють імпульсивно, без чіткої структури дій, не здійснюють корекції навіть у випадку незадовільного результату, що знижує їхню ефективність.

Шкала «Оцінювання результатів» дозволяє визначити здатність до об'єктивного аналізу результатів власної діяльності. Високі показники характеризують респондентів з адекватною та стійкою системою критеріїв оцінювання, які вміють визначати причини невдач і вчасно вносити зміни у свою

поведінку. Низький рівень свідчить про некритичність, труднощі в рефлексії та схильність до зниження якості діяльності за умов стресу чи зростання навантаження.

Шкала «Гнучкість» вимірює здатність особистості адаптувати систему саморегуляції до нових умов. Особи з високими показниками легко перебудовують свої дії у відповідь на зміни, своєчасно виявляють неузгодженості та коригують свою поведінку. Низький рівень гнучкості асоціюється з труднощами у зміні стратегій, нерішучістю, неготовністю до нових умов і, як наслідок, частими невдачами у виконанні завдань.

Шкала «Самостійність» характеризує рівень автономії у регуляції власної поведінки. Високі значення свідчать про вміння самостійно планувати, організовувати та оцінювати свою діяльність, не залежачи від зовнішніх оцінок. Натомість низький рівень відображає залежність від думки оточення, невміння самостійно приймати рішення, що призводить до збоїв у регуляції без зовнішньої підтримки.

Опитувальник загалом функціонує як інтегрована шкала «Загальний рівень саморегуляції», що відображає ступінь сформованості індивідуальної свідомої регуляції довільної активності. Особи з високим рівнем за цією шкалою виявляють самостійність, здатність адекватно та гнучко реагувати на зміну обставин, а процес постановки і досягнення цілей у них є переважно усвідомленим. Висока мотивація досягнення сприяє формуванню такого стилю регуляції, який допомагає компенсувати особистісні риси, що можуть заважати ефективному досягненню цілей. Чим вищий рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше людині опанувати нові види діяльності, почуватися впевнено в нових ситуаціях і стабільно досягати результатів у звичних умовах. Натомість у людей із низькими показниками ця потреба є недостатньо розвиненою: вони схильні діяти під впливом обставин і зовнішніх оцінок, рідше компенсують особистісні перешкоди, що знижує ефективність у засвоєнні нової діяльності, особливо якщо стиль регуляції не відповідає її вимогам.

Тип саморегуляційного стилю визначається відповідно до середніх та високих (5 балів і більше) значень за окремими шкалами: самостійність вказує

на автономний стиль, гнучкість – на оперативний стиль, надійність – на стійкий стиль. Характеристики стилю регуляції уточнюються за результатами шкал планування, моделювання, програмування та оцінки результатів.

Сильні сторони регуляторного стилю – це риси, що сприяють успішній діяльності, особливо навчальній, і асоціюються з середніми та високими значеннями шкал. Слабкі сторони – це риси, які можуть ускладнювати досягнення цілей і потребують компенсаторного впливу; вони зазвичай виявляються при низьких значеннях (4 бали і менше). У представників автономного стилю сильною стороною є незалежність процесів оцінювання результатів та наявність чітких критеріїв успішності. Слабкою ланкою є низька усвідомленість цілей, що зумовлює недостатній рівень самоорганізації: вони рідко планують свою діяльність наперед чи задаються довготривалими перспективами.

Оперативний стиль саморегуляції представлений двома підтипами:

– Перший характеризується гнучким врахуванням значущих умов. Сильна сторона – розвинене моделювання, здатність швидко включатися в діяльність, адаптуватися до змін, визначати ефективну тактику. Слабкість – недостатня чіткість цілей, слабка самоорганізація, фрагментарність або відсутність детального програмування дій.

– Другий тип демонструє високу деталізацію програм дій, гнучке їх коригування у відповідь на зміну умов чи неочікувані результати. Водночас характерною слабкою стороною є нестійкість та нечіткість цілей, що також знижує рівень самоорганізації.

Особи зі стійким стилем саморегуляції демонструють стабільну роботу механізмів оцінювання результатів, наявність чітких критеріїв успіху навіть у складних психологічних умовах. Серед сильних сторін – ясність і стійкість цілей, витривалість у стані стресу або за різних рівнів мотивації до навчання. Слабким місцем є складнощі з формуванням програм дій, їх низька деталізація. Однак ці недоліки часто компенсуються за рахунок ефективного самоконтролю та здатності коригувати дії до досягнення бажаного результату.

Застосування даної методики в дослідженні тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання є доцільним, оскільки ефективна саморегуляція поведінки є однією з ключових складових успішного управління часом, а також внутрішнім ресурсом, що допомагає уникнути емоційного виснаження та зберігати професійну мотивацію.

Шкала загальної прокрастинації С. Lay (General Procrastination Scale)

Дана методика призначена для вимірювання загального рівня схильності особистості до прокрастинації – хронічного відкладання виконання запланованих справ. Методика розглядає прокрастинацію як стійку індивідуальну рису, що проявляється у різних сферах повсякденної діяльності, включаючи навчальну, професійну та побутову [12].

Шкала загальної прокрастинації С. Lay складається з 20 тверджень, які оцінюють різні прояви прокрастинації у повсякденному житті. Відповіді респондентів фіксуються за 5-бальною шкалою, де: 1 – зовсім нехарактерно, 2 – скоріше нехарактерно, 3 – нейтрально, 4 – скоріше характерно, 5 – цілком характерно. Твердження охоплюють різні аспекти прокрастинації, такі як: відкладання початку роботи, неефективне управління часом, уникання складних завдань, а також емоційні реакції на відкладені справи (почуття провини, тривоги).

Інтерпретація результатів базується на загальній кількості балів, яка відображає рівень прокрастинації. Чим вищий підсумковий показник, тим більш вираженою є схильність особистості до відкладання дій, навіть усвідомлюючи їхню важливість та обмеженість у часі.

Особи з високими балами за шкалою прокрастинації зазвичай демонструють знижений рівень самодисципліни, труднощі з ініціюванням та завершенням завдань, схильність витіснити або ігнорувати пріоритетні справи. Вони часто переживають фрустрацію, почуття провини, невдоволення собою, проте ці емоції не завжди переходять у ефективну дію. Їхня здатність до саморегуляції поведінки знижена, що може негативно впливати на результати в навчальній та професійній сферах.

Респонденти з низькими показниками за шкалою мають виражену схильність до своєчасного виконання завдань, планування своєї діяльності, вміння мобілізуватись та уникати відкладання справ. Їм притаманні організованість, самодисципліна, усвідомлене ставлення до розподілу часу.

Шкала також дає змогу окреслити індивідуальний стиль реалізації намірів, залежно від рівня прокрастинації:

– Сильні сторони респондентів із низькою прокрастинацією полягають у високому рівні відповідальності, здатності до самоорганізації, концентрації на завданні, ефективному використанні часу.

– Слабкі сторони осіб з високим рівнем прокрастинації – це схильність уникати складних чи неприємних завдань, недостатня мотивація до початку діяльності, труднощі в підтриманні внутрішньої організації та самоконтролю.

Прокрастинація часто має ситуативний характер, але у випадку стабільно високих показників вона може розглядатися як регуляторна слабкість особистості, що вимагає корекційної або психопрофілактичної роботи. Рівень загальної прокрастинації також може варіювати залежно від актуального психоемоційного стану, рівня тривожності та впевненості в собі.

Методика «Опитувальник самоорганізації діяльності» (ОСД)

Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) є психодіагностичним інструментом, призначеним для оцінки рівня сформованості навичок самоорганізації в процесі навчальної або професійної діяльності [37, с. 21-24]. Методика спрямована на виявлення здатності індивіда до ефективного планування, організації, контролю та регулювання власної діяльності з метою досягнення поставлених завдань.

Опитувальник містить комплекс тверджень, які стосуються ключових аспектів самоорганізації, таких як планування часу, постановка цілей, послідовність виконання дій, вміння долати відволікання, а також здатність контролювати і коригувати свою поведінку у процесі діяльності. Респонденти оцінюють ступінь відповідності кожного твердження своєму досвіду за п'ятибальною шкалою, де 1 відповідає «зовсім нехарактерно», а 5 – «цілком характерно».

Обробка результатів здійснюється шляхом сумування балів за всіма пунктами опитувальника. Загальний бал характеризує рівень самоорганізації особистості: низькі значення свідчать про недостатній розвиток навичок організації власної діяльності, що проявляється у складнощах із плануванням, низькій здатності до контролю за виконанням завдань і схильності до прокрастинації. Середні показники відображають часткову сформованість навичок самоорганізації із можливими перебоями у регуляції діяльності. Високий рівень самоорганізації свідчить про усвідомлену і ефективну організацію діяльності, що забезпечує досягнення цілей у заплановані строки та з належною якістю.

Використання опитувальника ОСД у дослідженні тайм-менеджменту дозволяє отримати емпіричні дані про індивідуальні особливості організації діяльності та виявити, у якій мірі сформовані навички самоорганізації можуть виступати як фактор профілактики професійного вигорання. Оцінка самоорганізації є важливою для розуміння, наскільки психолог може ефективно управляти своїм робочим часом та ресурсами, адаптуватись до змін і уникати негативних наслідків хронічного стресу, що пов'язаний із професійними навантаженнями.

Таким чином, описані методики є адекватним інструментом для дослідження взаємозв'язку між навичками самоорганізації, тайм-менеджментом та ризиком розвитку професійного вигорання у психологів.

2.2 Аналіз результатів дослідження особливостей тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання психологів

На першому етапі емпіричного дослідження були проаналізовані отримані результати за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон). Методика К Маслач дає можливість оцінити актуальний стан обстежуваного, рівень його емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Серед 30 респондентів високий рівень емоційного виснаження діагностовано у 8 (27%), середній рівень – у 16 (53%) та низький

рівень – у 6 (20%). Результати дослідження рівня емоційного виснаження психологів наведені в Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Результати дослідження рівня емоційного виснаження психологів, у %.

Емоційне виснаження			
Рівень		Кількість респондентів	Відсотковий показник
Низький рівень	0-15	6	20%
Середній рівень	16-24	16	53%
Високий рівень	25-54	8	27%
Разом		30	100%

Емоційне виснаження виступає ключовим компонентом синдрому професійного вигорання та відображає відчуття перенавантаження, втрати емоційних і фізичних ресурсів, хронічної втоми, які виникають у результаті тривалої професійної діяльності в умовах підвищеного психологічного навантаження. Для фахівців допоміжних професій, зокрема психологів, цей стан може бути результатом постійного співпереживання клієнтам, необхідності зберігати емоційну стійкість і високий рівень професійної емпатії.

За результатами дослідження, високий рівень емоційного виснаження було виявлено у 8 осіб із 30 (27%). Це свідчить про те, що ця частина респондентів регулярно переживає інтенсивні емоційні навантаження, що мають хронічний характер. У таких психологів наявне відчуття втоми вже на початку робочого дня, зниження інтересу до професійної взаємодії, емоційна виснаженість після контактів з клієнтами. Даний показник свідчить про підвищений ризик подальшого розвитку повного синдрому професійного вигорання та потребує вчасного впровадження профілактичних і корекційних заходів, зокрема стратегій самозбереження, тайм-менеджменту та емоційної гігієни.

Середній рівень емоційного виснаження діагностовано у 16 осіб (53%). Ці респонденти періодично відчувають емоційну перевтому, проте в них зберігається загальний тонус, бажання виконувати професійні обов'язки,

здатність до емоційної регуляції. Такий стан можна вважати прикордонним і потенційно вразливим до переходу у високий рівень при тривалому впливі несприятливих чинників (перевантаження, недостатність відновлення, конфлікти тощо).

Низький рівень емоційного виснаження зафіксовано лише у 6 респондентів (20%). Ці особи демонструють ефективні стратегії психологічного самозбереження та професійної саморегуляції. Вони рідко відчують втому, викликану саме емоційними аспектами роботи, мають позитивне ставлення до клієнтів і зберігають стійку залученість до професійної діяльності. Низький рівень емоційного виснаження може бути свідченням адекватного балансу між професійним навантаженням та особистісними ресурсами.

Деперсоналізація є одним із компонентів синдрому професійного вигорання, який характеризується емоційною відстороненістю, байдужістю або навіть негативним ставленням до клієнтів чи пацієнтів. У контексті професійної діяльності психолога деперсоналізація проявляється у втраті емпатії, формалізації контактів, знеособленні клієнтів як об'єктів впливу, що в довгостроковій перспективі порушує ефективність професійної взаємодії.

Результати дослідження рівня деперсоналізації продемонстрували, що високий рівень виявлений у 11 респондентів (37%), середній рівень – у 14 (46%) та низький – у 5 (17%) (Таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2 – Результати дослідження рівня деперсоналізації психологів, у %

Деперсоналізація			
Рівень		Кількість респондентів	Відсотковий показник
Низький рівень	0-5	5	17%
Середній рівень	6-10	14	46%
Високий рівень	11-30	11	37%
Разом		30	100%

Результати емпіричного дослідження показали, що високий рівень деперсоналізації зафіксовано у 11 осіб із 30 (37%). Це свідчить про те, що майже половина респондентів перебуває в стані, коли прояви професійного вигорання досягають глибокої деформації професійної ролі. Такі психологи можуть демонструвати цинізм, емоційне відчуження, автоматизм у взаємодії з клієнтами, а також втрату сенсу допомоги як основного змісту їхньої професії. Високий рівень деперсоналізації значно знижує якість психологічної допомоги, сприяє погіршенню міжособистісних відносин у професійній сфері та збільшує ризик професійної дезадаптації.

Середній рівень деперсоналізації виявлено у 14 респондентів (46%). У цих фахівців спостерігається періодичне зниження емпатії, схильність до формального підходу у роботі, зниження емоційної чутливості в умовах високого навантаження або стресу. Такий стан не є критичним, проте потребує профілактичного втручання, спрямованого на відновлення особистісного залучення до професійної діяльності, підвищення мотивації допомоги та усвідомлення професійного сенсу.

Низький рівень деперсоналізації виявлено лише у 5 осіб (17%). Це свідчить про збереження у цих респондентів високого рівня емпатії, доброзичливості та психологічної включеності у процес міжособистісної взаємодії. Вони не демонструють емоційної відстороненості, цінують індивідуальність клієнтів, що є важливим маркером професійного благополуччя. Низький рівень деперсоналізації є індикатором психологічної стійкості та ресурсності в умовах емоційно напруженої роботи.

Аналіз рівня редукції особистих досягнень, що є одним із показників синдрому професійного вигорання за методикою К. Маслач, засвідчив наступне розподілення результатів серед досліджуваних респондентів. Високий рівень редукції особистих досягнень зафіксовано у 11 осіб (37% вибірки), середній – у 12 респондентів (40%), а низький – у 7 (23%) (Таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Результати дослідження рівня редукції особистих досягнень, у %

Редукція особистих досягнень			
Рівень		Кількість респондентів	Відсотковий показник
Низький рівень	37-48	7	23%
Середній рівень	31-36	12	40%
Високий рівень	0-30	11	37%
Разом		30	100%

Отримані дані свідчать про те, що 37% учасників дослідження демонструють високий рівень редукції особистих досягнень, що вказує на знижену задоволеність власною професійною ефективністю, критичну оцінку результатів своєї діяльності, відчуття марності професійних зусиль. Такий стан супроводжується переживаннями некомпетентності, зниженням мотивації до виконання професійних обов'язків, відчуттям безсилля у досягненні поставлених цілей.

Середній рівень редукції особистих досягнень, зафіксований у найбільшій частки респондентів (40%), свідчить про наявність певних труднощів із підтриманням суб'єктивного відчуття професійної спроможності. Такі фахівці періодично сумніваються у значущості своєї праці, демонструють знижену самооцінку результатів власної професійної діяльності, особливо в умовах високого навантаження або відсутності позитивного зворотного зв'язку.

Натомість лише 23% респондентів показали низький рівень редукції особистих досягнень, що свідчить про збережену професійну ідентичність, високу внутрішню мотивацію, позитивну оцінку власного професійного внеску та почуття задоволення від результатів праці. Для цих фахівців характерне переживання особистої ефективності, що є важливим чинником у запобіганні розвитку професійного вигорання.

Вираженість ступеня професійного вигорання за всіма показниками представлена на рисунку 2.1.

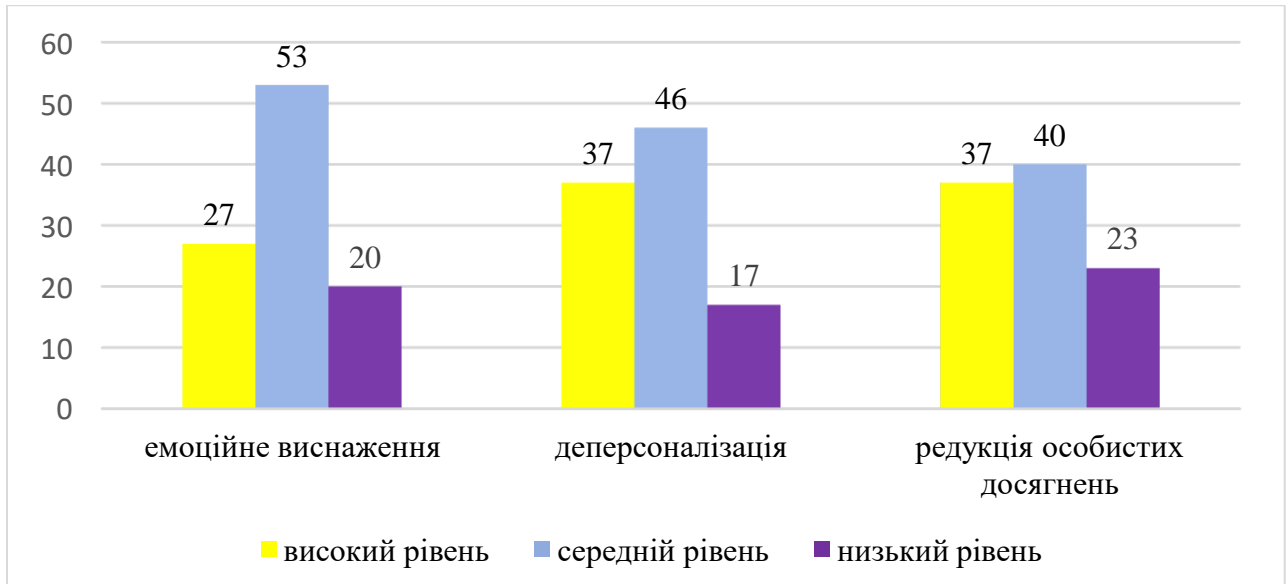


Рисунок 2.1 – Результати дослідження ступеня професійного вигорання психологів, у %

Загалом, отримані дані вказують на високу поширеність емоційного виснаження серед досліджуваних психологів, що є суттєвим маркером ризику формування професійного вигорання. Це підкреслює актуальність розробки та впровадження практичних рекомендацій щодо профілактики емоційного виснаження з урахуванням специфіки професійної діяльності психологів, зокрема шляхом запровадження стратегій ефективного тайм-менеджменту, супервізії, технік емоційного розвантаження та зміцнення психологічної стійкості.

Доволі поширеним проявом синдрому професійного вигорання серед досліджуваних психологів є деперсоналізація, яка має виражені або помірні форми. Це вказує на потребу системного підходу до впровадження засобів психологічної підтримки фахівців, зокрема через розвиток навичок емоційної саморегуляції, рефлексії, ефективного тайм-менеджменту та відновлення професійної мотивації.

Узагальнюючи, слід зазначити, що отримані результати демонструють актуальність питання підтримки професійної самооцінки та внутрішньої мотивації психологів, а також необхідність запровадження заходів, спрямованих на профілактику зниження суб'єктивного відчуття ефективності професійної діяльності.

Оскільки ефективна саморегуляція поведінки є однією з ключових складових успішного управління часом, а також внутрішнім ресурсом, що допомагає уникнути емоційного виснаження та зберігати професійну мотивацію, для дослідження особливостей тайм-менеджменту психологів був застосований опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанової). Результати дослідження представлені в таблиці 2.4 та на рисунку 2.2.

Таблиця 2.4 – Результати дослідження вираженості компонентів саморегуляції поведінки психологів, у %

№	Регуляторні шкали	рівень					
		високий		середній		низький	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%
1	Планування	6	20,0	17	56,7	7	23,3
2	Моделювання	9	30,0	15	50,0	6	20,0
3	Програмування	8	26,7	18	60,0	4	13,3
4	Оцінювання результатів	7	23,3	16	53,4	7	23,3
5	Гнучкість	10	33,3	13	43,4	7	23,3
6	Самостійність	5	16,7	20	66,6	5	16,7
7	Загальний рівень саморегуляції	9	30,0	17	56,7	4	13,3

Оцінювання здійснювалося за такими основними компонентами саморегуляції: планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість, самостійність та загальний рівень саморегуляції. Отримані результати свідчать про різний рівень сформованості кожного з компонентів у досліджуваних.

Зокрема, за шкалою «Планування» 20,0% респондентів продемонстрували високий рівень, 56,7% – середній і 23,3% – низький. Це свідчить про те, що більшість досліджуваних мають достатній рівень сформованості уміння ставити мету та визначати способи її досягнення, однак існує потреба у вдосконаленні навичок чіткого прогнозування послідовності дій.

Щодо «Моделювання», високий рівень виявлено у 30,0% психологів, середній – у 50,0%, низький – у 20,0%. Отримані дані вказують на переважне вміння респондентів створювати образ майбутньої ситуації, у якій здійснюватиметься діяльність, що є важливою умовою передбачення можливих труднощів.

За компонентом «Програмування» високий рівень мають 26,7% опитаних, середній – 60,0%, а низький – 13,3%. Це демонструє достатньо сформовану здатність до визначення конкретної послідовності дій, хоча у частини респондентів спостерігається недостатня структурованість підходів до реалізації професійних завдань.

Компонент «Оцінювання результатів» представлений наступним чином: високий рівень – у 23,3%, середній – у 53,4%, низький – у 23,3%. Такий розподіл вказує на певну нерівномірність у здатності об'єктивно аналізувати ефективність власної діяльності, що впливає на коригування професійної поведінки.

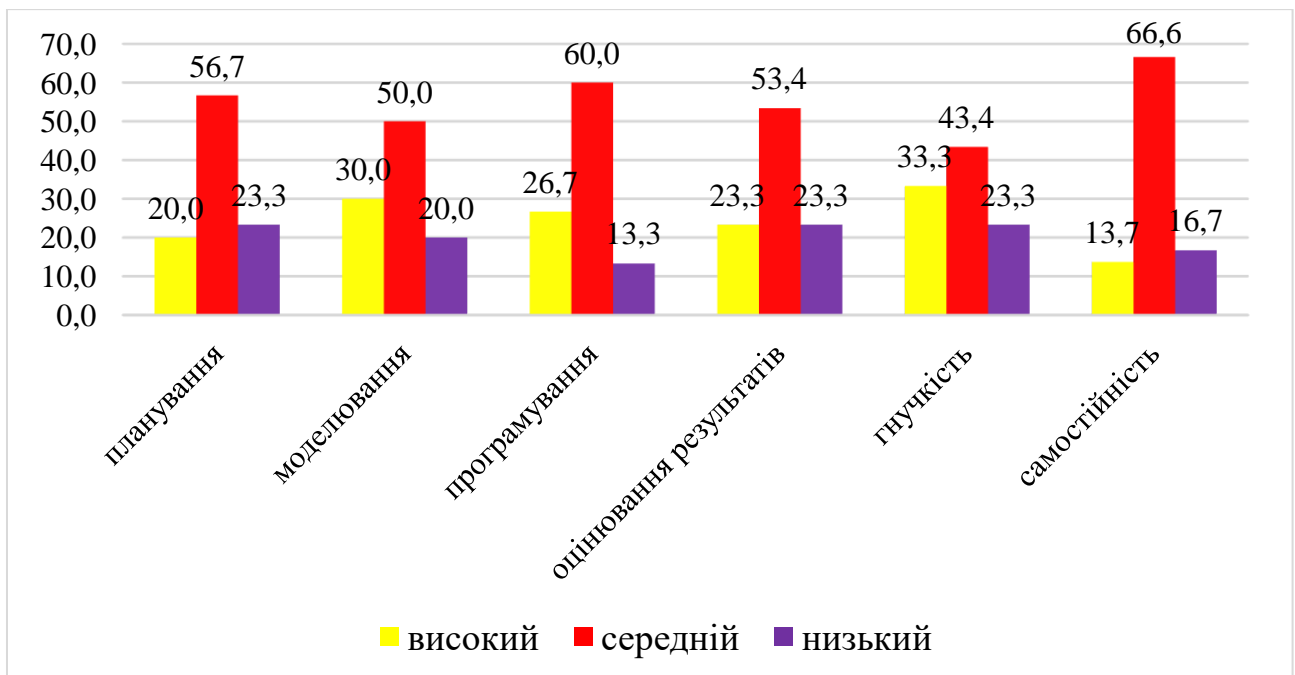


Рисунок 2.2 – Результати дослідження компонентів стилю саморегуляції поведінки психологів, у %

Високий рівень «Гнучкості» продемонстрували 33,3% респондентів, середній – 43,4%, низький – 23,3%. Це свідчить про досить високий рівень адаптивності у частини психологів, здатність змінювати стратегії діяльності

залежно від ситуації. Проте наявність значного відсотка з низьким рівнем гнучкості свідчить про труднощі у прийнятті змін та неготовність до нових умов.

Щодо компонента «Самостійність», високий рівень мають 16,7% осіб, середній – 66,6%, низький – 16,7%, що вказує на загальну тенденцію до самостійного прийняття рішень, однак з помірним ступенем вираженості. Низький рівень у частини респондентів зумовлений залежністю від зовнішніх оцінок або невпевненістю у власних силах.

Загальний рівень саморегуляції оцінюється як високий у 30,0% респондентів, середній – у 56,7%, і низький – у 13,3%, що дозволяє зробити висновок про достатній рівень сформованості саморегуляторних механізмів у більшості психологів, і це є позитивним показником їхньої готовності до ефективної професійної діяльності. Водночас, окремі аспекти (зокрема планування та оцінювання результатів) потребують додаткової уваги у процесі професійного вдосконалення (Рис. 2.3).

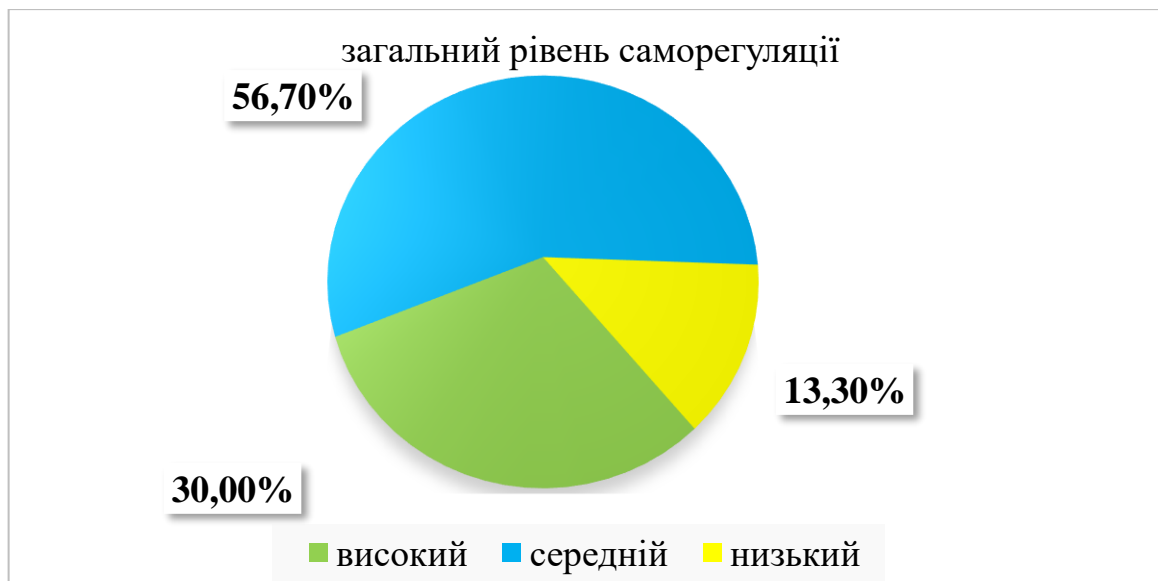


Рисунок 2.3 – Результати дослідження показнику загального рівня саморегуляції поведінки психологів, у %

Ці результати свідчать про потребу в цілеспрямованому розвитку навичок саморегуляції як ключової умови ефективного тайм-менеджменту, що, у свою чергу, є важливим профілактичним чинником у попередженні професійного вигорання. Низькі або середні показники за шкалами планування, самостійності й оцінювання результатів вказують на труднощі у встановленні цілей, прогнозуванні наслідків діяльності, регулюванні поведінки в умовах зміни

зовнішніх обставин, що створює передумови до зниження професійної ефективності, відчуття некомпетентності, емоційного виснаження та зростання ризиків розвитку синдрому професійного вигорання.

Таким чином, отримані дані обґрунтовують доцільність впровадження програм формування стратегій ефективного тайм-менеджменту, що передбачають розвиток навичок самостійного планування, аналізу і корекції власної діяльності, підвищення гнучкості та адаптивності у професійній сфері психолога.

Для визначення ступеню вираженості схильності психологів відкладати справи «на потім» була застосована методика «Шкала загальної прокрастинації С. Lay». Результати предатавлені в Таблиці 2.5 та на Рисунку 2.4.

Таблиця 2.5 – Результати дослідження рівня прокрастинації психологів, у %

Рівень прокрастинації	Кількість осіб	Відсоток (%)
Дуже високий (81 бал і більше)	6	20%
Високий (68–80 балів)	8	26,7%
Середній (43–67 балів)	10	33,3%
Низький (31–42 балів)	4	13,3%
Дуже низький (до 30 балів)	2	6,7%

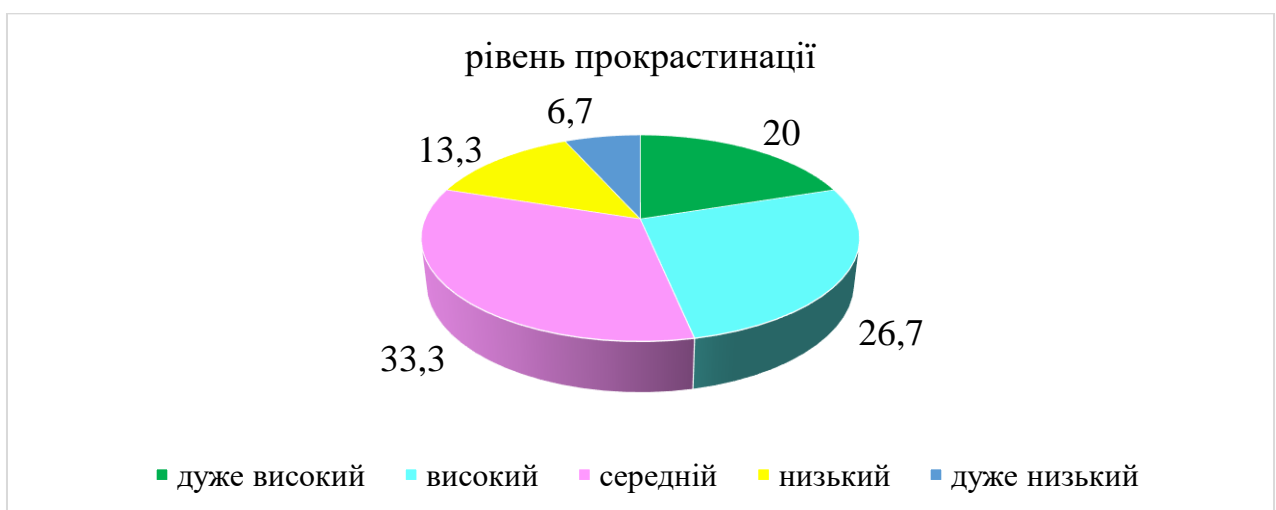


Рисунок 2.4 – Загальні результати дослідження за методикою Шкала загальної прокрастинації С. Lay, у %

Отримані дані свідчать про те, що майже половина досліджуваних (46,7%) продемонструвала високий або дуже високий рівень загальної прокрастинації. Такі результати є показником того, що значна частина респондентів має схильність до хронічного відкладання виконання завдань, зокрема у професійній діяльності, що може бути пов'язано з неефективним управлінням власним часом, недостатньою дисципліною або труднощами у постановці пріоритетів. Така поведінка часто супроводжується внутрішнім конфліктом, зниженням задоволеності результатами діяльності, почуттям провини або стресом.

Середній рівень прокрастинації був виявлений в однієї третини респондентів (33,3%), що свідчить про помірні прояви відкладання справ. Ця група осіб, зазвичай, здатна до виконання професійних обов'язків у межах прийнятних часових рамок, однак у певних ситуаціях – при високому навантаженні, монотонності або надмірній відповідальності – можуть виникати епізоди зниження самодисципліни або затягування рішень. Для цієї групи характерна потенційна вразливість до погіршення навичок тайм-менеджменту за несприятливих умов.

У той же час низький і дуже низький рівень прокрастинації (разом 20%) демонструють лише шоста частина вибірки. Це свідчить про сформовані навички самоорганізації, високу мотивацію до своєчасного виконання завдань і здатність до ефективного планування. Особи з таким рівнем прокрастинації, як правило, мають налагоджену систему управління часом, чітко структурують свою діяльність, орієнтовані на досягнення результату та уникають поведінки, пов'язаної з відкладанням.

Результати дослідження демонструють, що прокрастинація є поширеним явищем у професійній діяльності психологів, і майже половина з них потребує цілеспрямованого розвитку стратегій тайм-менеджменту. Зокрема, доцільним є впровадження тренінгів з постановки цілей, визначення пріоритетів, оптимізації розкладу, а також технік подолання емоційних і когнітивних бар'єрів, що сприяють відкладанню справ. Покращення навичок управління часом може виступати як ефективний ресурс саморегуляції та підвищення продуктивності у професійній діяльності.

Для діагностики сформованості навичок тактичного планування і стратегічного цілепокладання, особливостей структурування діяльності самоорганізації була використаний Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД) (Таблиця 2.6 та Рисунку 2.5.)

Таблиця 2.6 – Результати дослідження рівнів регуляторних якостей самоорганізації діяльності психологів, у %

шкали	Рівні					
	низький		середній		високий	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Планомірність	8	26,7%	15	50,0%	7	23,3%
Цілеспрямованість	6	20,0%	17	56,7%	7	23,3%
Наполегливість	9	30,0%	14	46,7%	7	23,3%
Фіксація на структуруванні діяльності	10	33,3%	15	50,0%	5	16,7%
Самоорганізація із використанням зовнішніх засобів	7	23,3%	16	53,4%	7	23,3%
Орієнтація на теперішній час	6	20,0%	17	56,7%	7	23,3%
Загальний показник ОСД	8	26,7%	16	53,3%	6	20,0%

Аналіз результатів дослідження за методикою «Опитувальник самоорганізації діяльності (ОСД)» дозволяє виявити особливості сформованості регуляторних якостей у діяльності психологів, що мають безпосереднє відношення до ефективного тайм-менеджменту.

Зокрема, за шкалою «Планомірність», яка відображає вміння людини послідовно реалізовувати поставлені цілі й володіння навичками тактичного планування, високий рівень продемонстрували лише 23,3% респондентів. Більшість учасників дослідження (50%) мають середній рівень, що вказує на загальну орієнтацію на планування, проте не завжди послідовне його втілення в щоденній діяльності. 26,7% респондентів виявили низький рівень планомірності,

що свідчить про ймовірні труднощі з прогнозуванням та раціональною організацією дій.

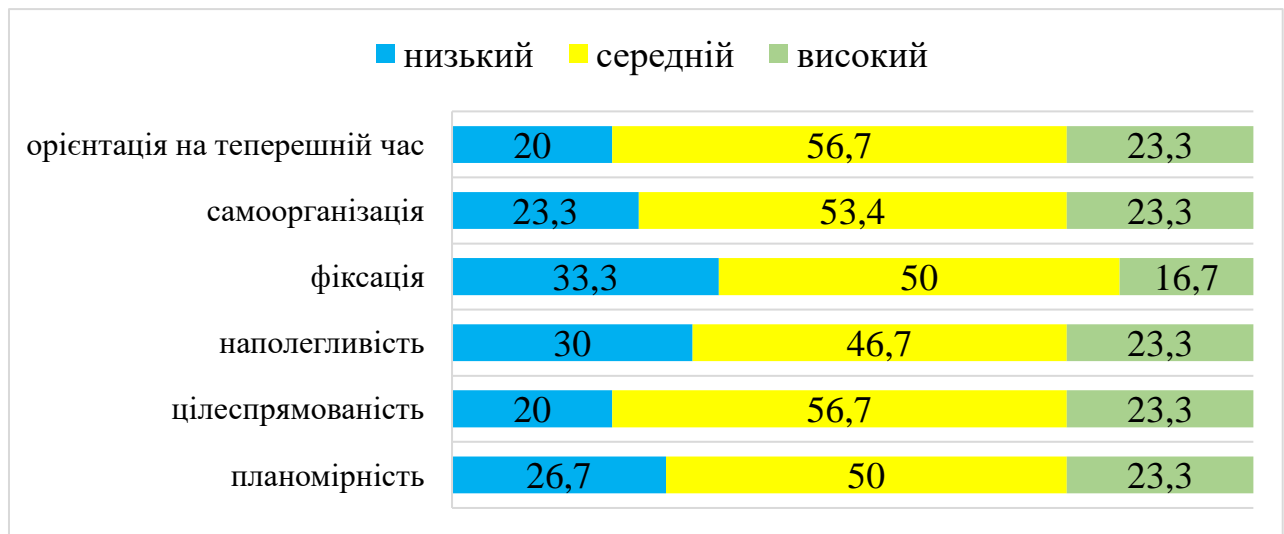


Рисунок 2.5 – Загальні результати дослідження рівнів регуляторних якостей самоорганізації діяльності психологів, у %

За показником «Цілеспрямованість», що характеризує орієнтованість особистості на досягнення намічених цілей, високий рівень продемонстрували 23,3% опитаних. Це свідчить про їхню здатність визначати пріоритети та тримати фокус на результатах діяльності. Середній рівень виявлено у більшості респондентів (56,7%), що свідчить про наявність цілей, але можливу недостатність послідовності у їх досягненні. Низький рівень зафіксовано у 20%, що свідчить про фрагментарність мотивації або розфокусування в діяльності.

За шкалою «Наполегливість», яка вказує на вольову організованість особистості, здатність доводити справи до завершення, високі результати отримали 23,3% респондентів. Це означає, що третина психологів володіє високим рівнем самодисципліни. У більшості (46,7%) виявлено середній рівень наполегливості, що є позитивним, однак потребує подальшого розвитку якості завершення розпочатого. Низький рівень у 30% респондентів є показником нестачі внутрішньої організованості, що впливає на загальну ефективність діяльності.

Шкала «Фіксація на структуруванні діяльності» вказує на відповідальність і прагнення завершувати розпочаті справи. Високий рівень цього показника виявлено у 16,7%, що вказує на домінування виконавчого підходу, іноді навіть із

жорстким дотриманням плану. Більшість (50%) мають середній рівень, що вказує на оптимальний баланс між відповідальністю та гнучкістю. Водночас, 33,3% продемонстрували низький рівень, що демонструє схильність до імпульсивності або низьке почуття відповідальності.

За шкалою «Самоорганізація із використанням зовнішніх засобів» (планери, щоденники, техніки тайм-менеджменту) високий рівень відзначено у 23,3% учасників, що свідчить про ефективне використання допоміжних інструментів для регуляції часу та діяльності. Середній рівень мають 53,4% респондентів, 23,3% – низький, що вказує на потенційні труднощі у використанні організаційних стратегій.

Орієнтація на теперішній час, як характеристика уваги до подій «тут-і-зараз», виявлена на високому рівні у 23,3% опитаних, у 56,7% – на середньому, та у 20% – на низькому, що свідчить про варіативність у здатності психологів зосереджуватись на поточних завданнях, що важливо у професійному контексті.

Загальний показник самоорганізації діяльності високий у 20% респондентів, середній – у більшості (53,3%), та низький – у 26,7%. Таким чином, можна стверджувати, що у більшості психологів спостерігається достатній рівень сформованості навичок самоорганізації, що є необхідною умовою для ефективного управління часом. Водночас наявність частки респондентів із низькими показниками в окремих шкалах вказує на потребу у вдосконаленні навичок планування, наполегливості, структурованості й використання технік тайм-менеджменту (Рис. 2.6).

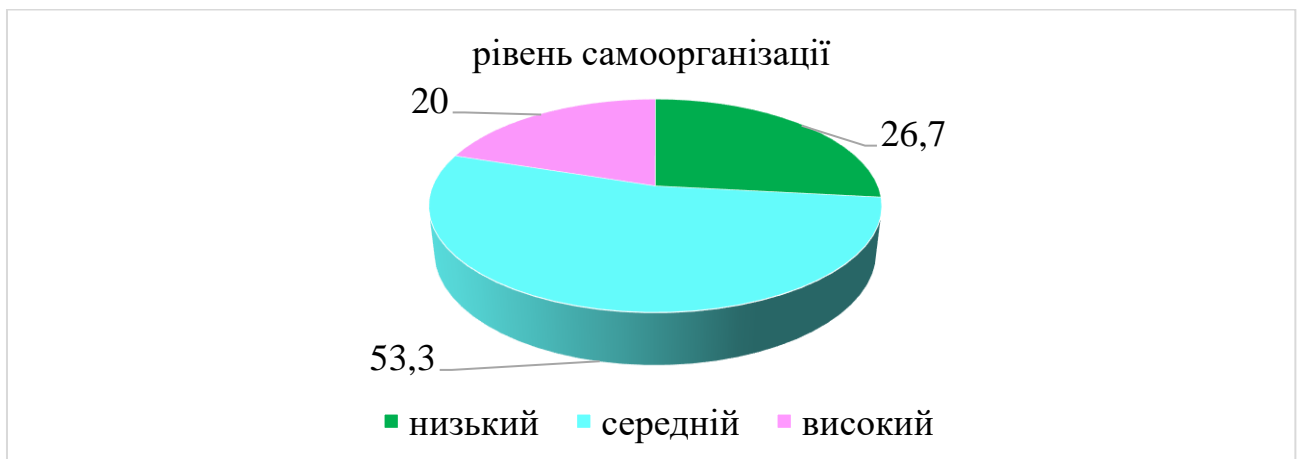


Рисунок 2.6 – Вираженість загального показника самоорганізації діяльності психологів, у %

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна констатувати, що значна частина психологів, які брали участь в опитуванні, демонструють ознаки професійного вигорання: понад половина респондентів мають високий рівень емоційного виснаження, у майже половини виявлено високий рівень деперсоналізації, а також у третини спостерігається низький рівень особистісних досягнень. Поряд із цим, результати за шкалами саморегуляції, прокрастинації та самоорганізації діяльності вказують на недостатньо сформовані навички управління часом, зокрема в аспектах планування, цілеспрямованості та використання зовнішніх засобів організації. Враховуючи ці дані, виникає нагальна потреба в розробці та впровадженні практичних рекомендацій щодо використання стратегій тайм-менеджменту як ефективного засобу профілактики та подолання професійного вигорання у діяльності психологів, що сприятиме підвищенню рівня їх особистої ефективності, збереженню професійного здоров'я та якості надання психологічної допомоги.

2.3 Практичні рекомендації щодо застосування стратегій тайм-менеджменту як засобу профілактики професійного вигорання у діяльності психологів

Емпіричне дослідження виявило наявність низки індикаторів, що свідчать про ризики розвитку професійного вигорання у значної частини опитаних психологів, зокрема високі рівні емоційного виснаження та деперсоналізації, а також помірно виражену редукцію особистих досягнень. У контексті отриманих результатів особливої ваги набуває рівень сформованості навичок саморегуляції, самоорганізації та ефективного управління часом. Враховуючи, що професійна діяльність психолога є ресурсозатратною та емоційно насиченою, актуальним завданням постає запобігання виснаженню через цілеспрямоване впровадження адаптивних стратегій тайм-менеджменту. Саме з огляду на це було розроблено практичні рекомендації, мета яких полягає у забезпеченні внутрішніх умов для збереження професійної стійкості спеціалістів психологічної сфери, підвищенню ефективності професійної діяльності психологів, а також у зниженні рівня

впливу чинників, що спричиняють професійне вигорання, зокрема емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень.

У зв'язку з цим, впровадження стратегій тайм-менеджменту спрямоване на формування свідомого підходу до організації робочого часу, визначення пріоритетів, планування діяльності та відпочинку, що в комплексі сприяє зменшенню психоемоційного навантаження, запобіганню хронічній перевтомі та покращенню загального стану психолога як фахівця. Рекомендації орієнтовані на розвиток самоменеджменту, формування адаптивних поведінкових стратегій та розбудову особистісної стійкості в умовах професійних викликів.

Ключові напрями практичної реалізації стратегій тайм-менеджменту

З метою підвищення ефективності професійної діяльності психологів та зниження рівня проявів емоційного виснаження, доцільним є впровадження цілісної системи тайм-менеджменту, яка охоплює декілька ключових напрямів. Кожен із них відіграє важливу роль у формуванні навичок раціонального використання часу, відновлення внутрішнього ресурсу та підтримки емоційної стабільності в умовах підвищеного навантаження.

1. Планування й постановка пріоритетів

Раціональне планування діяльності є однією з базових умов ефективного управління часом і профілактики перенавантаження. Практичне втілення цієї стратегії може відбуватися через такі інструменти:

Формулювання SMART-цілей. SMART-модель (англ. Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) є ефективним інструментом постановки цілей, що дозволяє уникнути надмірної узагальненості у професійній діяльності та чітко визначати очікувані результати [46].

– Конкретність (Specific) передбачає чітке формулювання мети без двозначностей. Наприклад, замість «покращити ефективність» варто зазначати: «розробити та провести 3 психологічні тренінги для студентів до кінця місяця».

– Вимірюваність (Measurable) дозволяє оцінити ступінь досягнення результату кількісно або якісно. Це забезпечує можливість моніторингу прогресу.

– Досяжність (Achievable) означає реалістичність поставленої мети з урахуванням наявних ресурсів і можливостей.

– Релевантність (Relevant) пов’язує мету з ключовими завданнями професійної діяльності психолога, зокрема з розвитком професійної компетентності або підвищенням якості надання допомоги.

– Обмеженість у часі (Time-bound) задає чіткий термін виконання, що підвищує відповідальність і знижує ризик прокрастинації.

Таким чином, SMART-цілі формують ясне бачення наступних кроків у діяльності, запобігають накопиченню невизначеностей та знижують ризик професійного перенавантаження.

Визначення критично важливих завдань із використанням матриці Ейзенхауера. Матриця Ейзенхауера – це простий, але ефективний метод управління пріоритетами, що базується на розподілі завдань за двома критеріями: терміновістю та важливістю. Вона структурована у вигляді чотирьох квадрантів [44]:

1. **Важливі та термінові** – завдання, що потребують негайного виконання (кризові ситуації, термінові консультації).
2. **Важливі, але не термінові** – стратегічно значущі справи, які варто планувати завчасно (наприклад, професійне навчання, супервізії).
3. **Неважливі, але термінові** – завдання, які доцільно делегувати (організаційна рутинна, вторинна комунікація).
4. **Неважливі та не термінові** – завдання, які слід мінімізувати або відмовитися від них (несуттєве читання, зайве листування).

Такий підхід дозволяє фахівцю уникати пастки «постійної терміновості», зосередитися на завданнях, які дійсно мають цінність для досягнення довготривалих професійних цілей, та раціонально розподіляти зусилля.

Щоденне та тижневе планування. Регулярне планування є необхідною умовою для підтримання структурованості професійної діяльності та збереження психологічного ресурсу [63].

– Щоденне планування дозволяє адаптивно організувати день, розподіляючи завдання відповідно до енергетичного циклу, особливостей

контексту й пріоритетності справ. Важливо включати у щоденний графік час для відпочинку, коротких перерв, саморефлексії та корекції планів у разі змін.

– Тижневе планування сприяє ширшому огляду завдань і дозволяє гармонізувати робоче навантаження з особистими потребами. Психолог може виділяти час на аналітичну роботу, планування консультацій, ведення документації, підвищення кваліфікації.

– Інтеграція часу на перезавантаження (так звані «вікна бездіяльності») сприяє профілактиці когнітивного виснаження, покращенню емоційного самопочуття та забезпечує ресурс для тривалого збереження ефективності.

Застосування щоденного та тижневого планування створює передбачуване середовище, що стабілізує робочі ритми та забезпечує баланс між професійним і особистим життям.

2. Раціональний розподіл навантаження

Збалансоване управління професійним навантаженням запобігає хронічному стресу й виснаженню. У межах цього напрямку доцільно використовувати такі практики:

– делегування завдань (за можливості) та розвиток навичок відмови від додаткових обов'язків, які виходять за межі професійної ролі, без відчуття провини.

– обмеження багатозадачності, яка знижує концентрацію уваги та ефективність роботи. Перехід до монотаскінгу сприяє кращій якості виконання завдань і зниженню внутрішньої напруги.

– застосування техніки «Pomodoro» – чергування 25-хвилинних періодів інтенсивної роботи з короткими перервами. Це дозволяє підтримувати енергію протягом усього робочого дня, зменшуючи ризик когнітивного виснаження.

3. Контроль за стресовими чинниками, пов'язаними з часом.

Стрес, зумовлений відчуттям постійного браку часу, може стати хронічним джерелом вигорання. Для його нейтралізації доцільними є наступні заходи:

– ведення трекерів часу (паперових або електронних), які дозволяють здійснювати самостереження за витратами часу та виявляти «поглиначі» часу.

– регулярна мікрорефлексія наприкінці робочого дня, що включає коротке осмислення виконаного, рівня напруги, настрою та емоційного стану.

– запровадження «буферного часу» в робочому графіку для непередбачуваних ситуацій або затримок. Це дозволяє уникнути додаткового стресу та зберегти контроль над робочим днем.

4. Підтримка психологічного ресурсу

Збереження внутрішнього ресурсу є необхідною умовою тривалої продуктивної діяльності без втрати професійної мотивації. Рекомендовано впроваджувати:

– регулярні короткі перерви упродовж дня, які спрямовані не лише на фізичне, а й на ментальне відновлення (наприклад, практика усвідомленого дихання, короткі прогулянки).

– усвідомлене дотримання меж між роботою та особистим життям, включно з встановленням чіткого часу завершення робочого дня, відключенням повідомлень після нього тощо.

– ведення щоденників самостереження або використання технологій трекінгу настрою, які дозволяють фіксувати перші ознаки вигорання, рівень енергії та емоційного виснаження.

Ефективне впровадження стратегій тайм-менеджменту у професійну діяльність психологів потребує створення сприятливих організаційно-методичних умов, що забезпечують системність, підтримку та розвиток навичок самоменеджменту.

Необхідність інституційної підтримки тайм-менеджменту полягає у формуванні в організації культури управління часом як складової професійної компетентності психологів. Інституційна підтримка включає регулярне проведення супервізій, які дозволяють фахівцям рефлексувати над власною практикою, аналізувати використання часу та коригувати професійні стратегії з урахуванням індивідуальних особливостей і робочого навантаження [41].

Важливу роль відіграють психогігієнічні тренінги, спрямовані на навчання прийомам розпізнавання та подолання професійного стресу і вигорання, а також формування навичок регуляції робочого часу. Організація корпоративних заходів підтримки – таких як семінари, тематичні зустрічі, психологічні майстер-класи – створює середовище взаємодопомоги та мотивації, сприяє обміну кращими практиками тайм-менеджменту серед колег і знижує рівень ізоляваності в професії.

Рекомендації щодо індивідуального та групового навчання навичкам самоменеджменту акцентують увагу на комплексному підході до розвитку тайм-менеджменту, який охоплює як особистісні, так і колективні аспекти. Індивідуальне навчання має включати тренінги, коучинг та психологічне консультування, що допомагають конкретній людині усвідомити власні стилі управління часом, виявити «часові пастки» (прокрастинацію, перевантаження) та розробити персоналізовані стратегії планування і регулювання діяльності. Групове навчання, у свою чергу, стимулює розвиток колективних навичок координації та взаємної підтримки у дотриманні тайм-менеджменту, що важливо для створення ефективної командної роботи, особливо у мультидисциплінарних чи консультативних групах психологів. Такі навчальні заходи повинні проводитися регулярно, мати системний характер і передбачати інтерактивні форми роботи (рольові ігри, кейс-аналіз, обговорення досвіду), що сприяє закріпленню нових умінь у реальних професійних ситуаціях.

Загалом, організаційно-методичні умови є ключовим чинником успішної інтеграції тайм-менеджменту у професійну практику психологів, адже без системної підтримки і навчання ефективне застосування стратегій управління часом є малоімовірним, що підвищує ризики професійного вигорання та зниження якості психологічної допомоги.

Застосування практик тайм-менеджменту має ключове значення для підтримання психологічного благополуччя фахівця. Ефективне управління часом дозволяє психологам оптимізувати робоче навантаження, зменшувати рівень стресу та уникати емоційного вигорання, що підтверджується результатами дослідження. Впровадження цілеспрямованих стратегій

планування, розподілу ресурсів і контролю за робочим часом створює передумови для підвищення продуктивності, якості професійної діяльності та збереження внутрішнього ресурсу психологів. Таким чином, тайм-менеджмент виступає не лише інструментом організації роботи, а й важливим засобом збереження психологічного здоров'я у складних професійних умовах.

Перспективи подальшого вдосконалення індивідуальних стратегій самоменеджменту полягають у систематичному розвитку навичок усвідомленого управління часом, адаптації практик до змінних умов діяльності та особистісних потреб фахівця. Застосування інтегративних підходів, що поєднують тайм-менеджмент із методами емоційної регуляції, саморефлексії та когнітивно-поведінкової корекції, відкриває нові можливості для підтримки професійної стійкості психологів. Акцент на індивідуалізації підходів, регулярному супервізійному супроводі та безперервному навчанні сприятиме формуванню ефективних самоменеджментних стратегій, що забезпечать довготривалий професійний розвиток і збереження високої якості психологічної допомоги.

Висновки до розділу

Емпіричне дослідження рівня професійного вигорання, особливостей самоорганізації діяльності та прокрастинації серед психологів показало значущість проблеми неефективного управління робочим часом і його впливу на психологічне благополуччя фахівців. Виявлені високі та середні рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень у поєднанні з помірним рівнем саморегуляції та тенденціями до прокрастинації свідчать про наявність ризиків професійного вигорання. Отримані результати підтверджують важливість впровадження цілеспрямованих стратегій тайм-менеджменту, що сприяють підвищенню продуктивності, зниженню стресового навантаження та зміцненню психологічного ресурсу.

На основі аналізу результатів було розроблено практичні рекомендації, які включають ключові напрями роботи з плануванням, розподілом навантаження,

контролем стресових чинників і підтримкою психологічного ресурсу. Впровадження цих рекомендацій у професійну діяльність психологів має забезпечити ефективне управління часом, сприяти профілактиці вигорання та покращенню якості професійної роботи. Загалом, отримані дані та розроблені рекомендації підкреслюють необхідність системного підходу до самоменеджменту як важливого ресурсу професійного здоров'я психологів.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукових джерел з психології та менеджменту дозволив визначити тайм-менеджмент як важливий ресурс підтримки психологічного благополуччя фахівців допоміжних професій, зокрема психологів. Встановлено, що ефективне управління часом, правильне структурування діяльності, постановка реалістичних цілей і баланс між роботою та відпочинком можуть значною мірою знижувати ризики хронічного стресу, перевтоми, емоційного виснаження і, як наслідок, – професійного вигорання.

У результаті аналізу наукових джерел було встановлено, що тайм-менеджмент являє собою складний, багатокомпонентний психологічний феномен, який охоплює не лише організаційні аспекти планування часу, але й глибоко інтегрується у внутрішні процеси особистості – такі як саморегуляція, мотиваційна сфера, усвідомлення власних цінностей і здатність до самопізнання. Він тісно пов'язаний із рівнем особистісної зрілості, рефлексивністю, здатністю керувати власною поведінкою та емоціями в часових межах, а також із дотриманням принципів ефективного цілепокладання, розстановки пріоритетів і збереження енергетичного балансу.

Для представників допомагаючих професій, зокрема психологів, ефективне управління часом є не лише засобом оптимізації діяльності, а й критично важливою умовою підтримання психічного здоров'я, профілактики професійного вигорання та забезпечення загальної життєвої рівноваги. Професійне вигорання розвивається поступово, проходячи через низку стадій – від надмірного ентузіазму до стану хронічного виснаження, що супроводжується емоційним спустошенням, втратою мотивації, погіршенням якості соціальних контактів і виникненням негативного ставлення до себе та до інших.

У цьому контексті навички тайм-менеджменту допомагають фахівцю грамотно розподіляти робоче навантаження, запобігати перенапруженню, своєчасно поповнювати внутрішні ресурси, а отже – значно зменшують ризик емоційного вигорання. Це сприяє довготривалому збереженню високої професійної ефективності та внутрішньої гармонії особистості.

Під час дослідження було з'ясовано, що проблема професійного вигорання психологів має системний характер і проявляється в різних компонентах: високому рівні емоційного виснаження, тенденції до деперсоналізації та зниженні відчуття особистих досягнень. Такі ознаки фіксуються у значній частини респондентів і свідчать про потребу в інструментах, які допомагають регулювати професійне навантаження. Психологи, як представники професій з високим рівнем емоційної залученості, особливо вразливі до хронічного стресу, пов'язаного з недостатньою саморегуляцією у сфері організації часу.

Результати опитувальника самоорганізації діяльності (ОСД) показали, що хоча частина респондентів демонструє сформовані навички планування, цілеспрямованості та наполегливості, все ж значний відсоток має низький або середній рівень розвитку структурованості професійної діяльності. Це створює передумови для неефективного використання часу, прокрастинації, та, як наслідок, – підвищення рівня стресу. Дані дослідження прокрастинації також підтвердили наявність у багатьох респондентів труднощів із контролем за відкладанням справ, що негативно впливає на їхню самоорганізацію та підвищує ризик емоційного виснаження.

На основі виявлених тенденцій була розроблена система практичних рекомендацій, спрямованих на впровадження стратегій тайм-менеджменту в професійну діяльність психологів. Ці рекомендації охоплюють чотири ключові напрями: ефективне планування та постановка пріоритетів (через SMART-цілі, матрицю Ейзенхауера, щоденне планування), раціональний розподіл навантаження (делегування, техніки чергування праці й відпочинку), контроль за стресовими чинниками, пов'язаними з часом (використання трекерів часу, буферного часу) та підтримка психологічного ресурсу (ментальні паузи, дотримання меж, самомоніторинг). Застосування таких підходів має на меті не лише профілактику вигорання, а й підвищення ефективності професійної діяльності.

Окрему увагу в дослідженні було приділено організаційно-методичним умовам впровадження тайм-менеджменту. Зокрема, наголошено на необхідності інституційної підтримки у формі супервізій, психогігієнічних заходів,

навчальних тренінгів з самоменеджменту та командного планування. Такі умови створюють сприятливе середовище для розвитку навичок саморегуляції та управління часом, сприяючи зниженню професійного навантаження та підвищенню мотивації до роботи.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що стратегічне впровадження навичок тайм-менеджменту є ефективним засобом профілактики професійного вигорання у психологів. Практики самоменеджменту сприяють формуванню реалістичного уявлення про межі своїх ресурсів, розвитку емоційної саморегуляції та особистої ефективності. Тайм-менеджмент виступає не лише інструментом оптимізації діяльності, а й важливим чинником зміцнення психічного здоров'я фахівця.

Отже, доцільним є подальше впровадження навчальних програм, семінарів, тренінгів із розвитку навичок самоменеджменту для психологів як у процесі професійної підготовки, так і в післядипломній освіті. Запропоновані рекомендації можуть бути використані як основа для створення індивідуальних стратегій протидії вигоранню, що дозволить психологам зберігати високу ефективність і стійкість у професійній діяльності.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
<https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2472>
2. Блажкун О. Тайм-менеджмент як психологічний феномен. Тези доповідей науково-практичної конференції «Актуальні питання теорії та практики сучасної психології: виклики, перспективи та міждисциплінарні підходи» (11 квітня 2025 року). Відп .ред.: Яворська Г.Ю., Яворський М.В., Сіренко А.Є., Мордюшенко С.М., Кривопишина К.С., Черкаський державний технологічний університет, 2025. С.174-178
3. Босько В. Теоретичний аналіз проблеми профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків. НУЦЗУ, 2022. Вип. 1(3). С. 20-29
<http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/20298>
4. Дудка, Т.М. Педагогічна технологія «тайм-менеджмент» як засіб формування професійного інтересу студентів до туристичної діяльності. Обрії. 2014. №1(38). С. 20–23
5. Заєць Н. Формування часової компетентності здобувачів освіти в умовах суспільних змін. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія.* 2024. Том 1. № 24. С. 19-26
<https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/issue/view/981>
6. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2005. 20 с.
7. Зімбардо Ф., Бойд Дж. Парадокс часу. Нова психологія часу, яка змінить ваше уявлення про життя / пер. з англ. Г. Яновська. Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2019. 416 с.
8. Іванова І. Професійне вигорання як соціально-психологічна проблема. Київ: Видавництво КНЕУ, 2016.

9. Ігумнова О.; Шлінчак Т. Профілактика емоційного вигорання психологів в умовах військового часу в Україні. *У пошуках правди та людяності в епоху війни: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Лешно, Польща, 2022, С. 51-58* <https://salo.li/Cd6c257>
10. Карамушка Л. М. Психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання в освітньому середовищі. *Практична психологія та соціальна робота. 2006. № 4. С. 15–19.*
11. Карамушка Л. М. Психологія професійного вигорання: теоретико-методологічні засади, емпіричні дослідження, психопрофілактика. К.: Інтерсервіс, 2009. 284 с.
12. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика та профілактика перфекціонізму та прокрастинації в освітній практиці: психологічний практикум. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 41 с.
13. Коваленко О. Б. Психологічні особливості тайм-менеджменту студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2012. № 1(3). С. 102–106*
14. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія. Економічна психологія. 2015. № 3. С. 58–65*
15. Корольчук М.С. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
16. Ложкін Г. В. Професійне вигорання як соціально-психологічна проблема. *Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2009. Вип. 22. С. 168–173.*
17. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. *Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. перероб. та доповн. К.: Міленіум, 2006. 368 с.*
18. Малярчук Н. М. Тайм-менеджмент: навч. посіб. для закладів вищ. Освіти. Умань : Видавець «Сочінський М. М.», 2024. 175 с.

19. Мартинюк В. Психологічні аспекти професійного вигорання соціальних працівників. Львів: ЛНУ, 2018
20. Музиченко Г. В., Тронько С. П. Тайм-менеджмент про те, як знайти час на все і на цей проект зокрема. Менеджмент підприємницької діяльності : [навч. посіб. для проф. підготовки військовослужбовців ЗС України звільнених у запас. Проект "Україна-Норвегія"] / МОН України, ДЗ "ПНПУ ім. К. Д. Ушинського"; [рецензенти : Т. А. Коляда, Ю. В. Пічугіна; авт. передм. О. Я. Чебикін]. Одеса: Видавничий дім «Гельветика». 2020. Вип. 8. С. 126-143.
21. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціально-психологічна мотивація трудової діяльності: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2003. 268 с.
22. Остапова Л. Особливості формування тайм-менеджменту для майбутніх фахівців соціальної сфери в закладах вищої освіти : кваліфікаційна робота магістра : 231 Соціальна робота/Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2023. 92 с.
23. Пахомов І.В. *Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник* . БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, м. Біла Церква, Україна. 2024. 114 с. <https://salo.li/C7Dc4C0>
24. Петровська О. В. Планування та контроль у професійній діяльності: психологічний аспект. *Психологія праці та управління*. 2015. № 3(15), С. 34–41.
25. Романюк В. О. Психологія професійної діяльності: теоретичні засади. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 280 с.
26. Скіннер Б. Ф. Наука і поведінка людини / пер. з англ. О. І. Бушина. Київ: Основи, 2021. 432 с.
27. Спринська З. В. Аналіз особливостей професійного вигорання у психологів. *Габітус*. Видавничий дім «Гельветика» 2024. №58. С. 194-199 <http://ir.dspu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4286>
28. Титаренко Т. М. Особистість у кризових умовах та життєвих обставинах. К.: Наук. думка, 2003. 280 с.
29. Титаренко Т. М. Психологічні чинники професійного вигорання: особистісні та організаційні виміри. *Соціальна психологія*. 2012. № 1(47). С. 88–95.

30. Титаренко Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Кропивницький, 2018. 160 с.
31. Тихонович О. В. Психологічні особливості тайм-менеджменту у професійній діяльності. *Психологічні перспективи*. 2020. № 36. С. 188–195
32. Трейсі Б. З'їж ту жабу! 21 спосіб навчитися не відкладати справи на потім і встигати більше за менший час / пер. з англ. М. Пухлій. Київ: Наш Формат, 2016. 160 с.
33. Чепелева Н. В. Мотивація і саморегуляція особистості. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2002. 236 с.
34. Черній О. С. Тайм-менеджмент як чинник психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2021. Т. X. Психологія навчання. № 16. С. 234–240
35. Шевченко Н. Дослідження особливостей трансформації особистісного смислу професійної діяльності у молодих фахівців. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2019. № 24. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2014-24.%p>
36. Шевченко С. В. Формування навичок тайм-менеджменту у здобувачів вищої освіти: психологічний аспект. *Психологічні перспективи*. 2021. № 38, С. 242–252. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2021-38-242-252>
37. Яцюк М.В. Психологія саморегуляції особистості. Психологічний практикум. КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти». Вінниця. 2023. С. 21-24.
38. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22(3). P. 309–328
39. Bandura A. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986
40. Baumeister, R. F., & Tierney, J. *Willpower: Rediscovering the greatest human strength*. New York: Penguin Press. 2011
41. Bambling M., King R., Raue P., Schweitzer R., & Lambert W. Clinical supervision: Its influence on client-rated working alliance and client symptom

reduction in brief dynamic psychotherapy. *Psychotherapy Research*. 2006. 16(3). P. 317–331.

42. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases WHO, 28 May 2019

43. Cirillo F. *The Pomodoro Technique*. Berlin: FC Garage, 2006.

44. Covey S. R. *The 7 habits of highly effective people*. New York: Free Press, 1989

45. Declercq F., & de Wilde J. Attitude towards emotional expression: Factor structure and relationship with burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2010. Vol. 26(3). P. 195–203

46. Dora G. T. *There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives*. Management Review. 1981. Vol.70(11) P. 35–36.

47. Drucker P. F. *The Effective Executive*. New York: Harper & Row, 1966. 178 p.

48. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*.. *The Road to Tolerance: The Philosophy of Rational Emotive Behavior Therapy*, 1974. P. 159–165

49. Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company, 1966. 393 p.

50. Lazarus R. S., Folkman S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, 1984. 456 p.

51. Lewin K. *Field Theory in Social Science* / Ed. D. Cartwright. New York: Harper & Row, 1951. 346 p.

52. Locke E. A., Latham G. P. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990

53. Lyubomirsky S. *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want*. New York: Penguin Press, 2007. 384 p.

54. Maslach C., & Leiter M. P. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass. 1997.

55. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2(2). P. 99–113

56. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2(2). P. 99–113

57. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422
58. Maslow A. H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954. 411 p.
59. Newport C. *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. New York: Grand Central Publishing, 2016.
60. Pines A., Aronson E. *Career Burnout: causes and cures*. New York: Free Press, 1988. 68 p.
61. Schaufeli W.B., Enzmann D. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis, 1998
62. Seligman M. E. P. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press, 2011. 368 p.
63. Tracy B. *Time Power: A Proven System for Getting More Done in Less Time Than You Ever Thought Possible*. New York: AMACOM, 2004
64. Hogan R., Mc Knight M., *Internet and Higher Education*, 10 (2007) 117