МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма навчання	Заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Данілейко Тетяна Олександрівна
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

на тему **«ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ПІД ЧАС ПЕРЕХОДУ В ОНЛАЙН»**

за матеріалами _____

(повна назва бази дослідження)

науковий керівник	Доцент, кандидат філософських наук *(наук. ступінь, вчене звання)*	_____ *(підпис)*	В. Санжаровець *(ініціал, прізвище)*

Робота допущена до захисту в ЕК
Протокол засідання кафедри
від 16 січня 2026 р. № 6
Завідувач кафедри _____
(підпис)
к.е.н., доцент Г. ПУРІЙ
Наук. ступінь, вчене звання
Ініціал, прізвище

Кривий Ріг – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма здобуття вищої освіти	Заочна

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувач кафедри
_____ Г. ПУРІЙ
(підпис) (ініціал, прізвище)

«19» січня 2026 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ

1. Тема роботи **«Психологічні бар'єри підприємницької діяльності фахівців під час переходу в онлайн»**
Керівник роботи Санжаровець Валентина Миколаївна
затверджено наказом закладу вищої освіти від «20» жовтня 2025р. № 720-ст
2. Строк подання здобувачем роботи до «15» січня 2026р.
3. Зміст кваліфікаційної магістерської роботи, об'єкт, предмет та мета дослідження:

Розділ 1.Теоретичні основи дослідження психологічних бар'єрів підприємницької діяльності фахівців в умовах онлайн-середовища
1.1. Поняття та види психологічних бар'єрів у підприємницькій діяльності
1.2. Самосаботаж як прояв психологічних бар'єрів у діяльності фахівців
1.3. Онлайн-бізнес як специфічна форма підприємницької діяльності фахівців
1.4. Методи подолання самосаботажу та інших психологічних бар'єрів: сучасні підходи
Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних бар'єрів підприємницької діяльності фахівців під час переходу в онлайн
2.1. Організація та методологія дослідження психологічних бар'єрів та самосаботажу
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів проведеного дослідження психологічних бар'єрів
Розділ 3. Заходи психологічної інтервенції для подолання психологічних бар'єрів у підприємців
3.1. Розробка програми заходів інтервенції (структура, цілі та зміст)
3.2. Ефективність запропонованих заходів: аналіз пілотного впровадження

Об'єкт дослідження: психологічні бар'єри підприємницької діяльності

Предмет дослідження: структура та механізми психологічних бар'єрів, самосаботажу та ефективність їхньої корекції у фахівців-підприємців в онлайн-середовищі.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити структуру психологічних бар'єрів та самосаботажу у фахівців-підприємців під час переходу в онлайн-середовище та розробити ефективну програму психологічної інтервенції для їхнього подолання.

5. Дата видачі завдання 21 жовтня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	15.11.2025	15.11.2025
2	Підготовка розділу 2	08.12.2025	08.12.2025
3	Підготовка розділу 3	29.12.2026	29.12.2026
4	Перевірка кваліфікаційної магістерської роботи на наявність ознак академічного плагіату за допомогою програм UNICHECK / StrikePlagiarism	05.01.2026 – 06.01.2026	05.01.2026 – 06.01.2026
5	Отримання відгуку від наукового керівника	до 16.01.2026	16.01.2026
6	Подання кваліфікаційної роботи на перегляд завідувачу кафедри	до 16.01.2026	16.01.2026
7	Реєстрація завершеної кваліфікаційної роботи	до 16.01.2026	16.01.2026
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	до 17.01.2026	17.01.2026
9	Підготовка до захисту в ЕК	20.01.2026 – 22.01.2026	20.01.2026 – 22.01.2026

Завдання підготував науковий керівник _____ В. САНЖАРОВЕЦЬ
(підпис) (прізвище та ініціали)

Завдання одержав _____ Т. ДАНІЛЕЙКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

Декларація

про дотримання академічної доброчесності під час написання кваліфікаційної магістерської роботи здобувачем вищої освіти Державного університету економіки і технологій

Я, Данілейко Тетяна Олександрівна, студентка 2 курсу, групи ЗПС-24м Державного університету економіки і технологій розумію і підтримую політику закладу із академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала заборонену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

03.01.2026		Тетяна Данілейко
(дата)	(підпис)	(Ім’я, Прізвище)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної магістерської роботи

здобувачки спеціальності 053 Психологія Данілейко Тетяни Олександрівни. «Психологічні бар’єри підприємницької діяльності фахівців під час переходу в онлайн». – Державний університет економіки і технологій, 2026 р.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 79 сторінок, 11 таблиць, 6 додатків. При підготовці роботи використано 56 джерел.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити структуру психологічних бар’єрів та самосаботажу у фахівців-підприємців під час переходу в онлайн-середовище та розробити ефективну програму психологічної інтервенції для їхнього подолання.

Завдання дослідження: проаналізувати теоретичні підходи до визначення сутності, структури та видів психологічних бар’єрів, самосаботажу та прокрастинації у підприємницькій діяльності; визначити особливості діяльності фахівців в онлайн-бізнесі як специфічної форми підприємництва, що впливає на формування психологічних бар’єрів; організувати та провести емпіричне дослідження психологічних бар'єрів підприємницької діяльності фахівців під час переходу в онлайн; розробити та обґрунтувати структуру, цілі та зміст комплексної програми психологічної інтервенції, спрямованої на подолання виявлених психологічних бар'єрів; експериментально перевірити ефективність розробленої програми заходів інтервенції, порівнявши показники в експериментальній та контрольній групах.

Об’єкт дослідження: психологічні бар'єри підприємницької діяльності.

Предмет дослідження:структура та механізми психологічних бар'єрів, самосаботажу та ефективність їхньої корекції у фахівців-підприємців в онлайн-середовищі.

Одержані результати (практичне значення): практичне значення одержаних результатів полягає у розробці та апробації комплексної програми психологічної інтервенції «Надійний старт», яка може бути негайно впроваджена в практику психологічного консультування та коучингу для фахівців-підприємців. Досліджені та кількісно доведені зміни показників прокрастинації, вигорання та алекситимії надають психологам чіткі індикатори для оцінки ефективності корекційної роботи. Матеріали дослідження можуть бути використані для створення навчальних курсів та тренінгів з розвитку саморегуляції та профілактики вигорання.

Ключові слова: онлайн-бізнес, підприємницька діяльність, психологічна інтервенція, психологічні бар'єри, самосаботаж, умови онлайн-середовища, фахівці.

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩА 11
1.1. Поняття та види психологічних бар’єрів у підприємницькій діяльності 11
1.2. Самосаботаж як прояв психологічних бар’єрів у діяльності фахівців 16
1.3. Онлайн-бізнес як специфічна форма підприємницької діяльності фахівців 21
1.4. Методи подолання самосаботажу та інших психологічних бар’єрів: сучасні підходи 25
Висновки до розділу 1 29

РОЗДІЛ 2.ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ПІД ЧАС ПЕРЕХОДУ В ОНЛАЙН 31
2.1. Організація та методологія дослідження психологічних бар’єрів та самосаботажу 31
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів проведеного дослідження психологічних бар'єрів 37
Висновки до розділу 2 47

РОЗДІЛ 3.ЗАХОДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР’ЄРІВ У ПІДПРИЄМЦІВ 49
3.1. Розробка програми заходів інтервенції (структура, цілі та зміст) 49
3.2. Ефективність запропонованих заходів: аналіз пілотного впровадження 54
Висновки до розділу 3 62

ВИСНОВКИ 64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 66
ДОДАТКИ 72

ВСТУП

Актуальність теми. Стрімке зростання цифрової економіки та масовий перехід підприємницької діяльності у формат онлайн-середовища сформували нові, унікальні вимоги до психологічної стійкості та саморегуляції фахівців. Сучасний онлайн-бізнес характеризується високою автономністю, гнучким графіком, відсутністю чітких зовнішніх меж між роботою та особистим життям, а також необхідністю постійного самоконтролю, що створює значне психоемоційне навантаження. Це середовище, попри свої переваги, стає каталізатором для формування та загострення специфічних психологічних бар'єрів, які прямо перешкоджають ефективній професійній діяльності та досягненню успіху, перетворюючись на явище самосаботажу.

Одним із найбільш поширених та деструктивних проявів таких бар’єрів є прокрастинація, яка в контексті онлайн-підприємництва набуває хронічного характеру, оскільки відсутність безпосереднього контролю з боку керівництва дозволяє легко відкладати завдання. Це явище, у свою чергу, тісно пов’язане з професійним вигоранням та емоційною дисрегуляцією (алекситимією), як це було емпірично встановлено у даному дослідженні. Таким чином, самосаботаж та пов'язані з ним емоційні проблеми стають критичною перешкодою для реалізації підприємницького потенціалу.

Необхідність вивчення цих феноменів та розробки дієвих заходів інтервенції продиктована не лише академічною зацікавленістю, але й гострою соціальною потребою, адже ефективність онлайн-бізнесу напряму залежить від психологічної надійності фахівців. Успішне подолання самосаботажу та інших психологічних бар’єрів є запорукою стійкості, продуктивності та ментального здоров’я підприємців у динамічному цифровому просторі.

Теоретичні аспекти прокрастинації, її причин та наслідків висвітлені у роботах Ю. Рудоманенко (2020, 2022), О. Оніпко (2020), А. Куріциної та В. Оверчук (2015), а також зарубіжних дослідників Б. Джейн та Л. Юен (2019) та Дж. Феррарі і Х. Діас-Моралес (2007). Проблеми психологічних бар’єрів у

підприємницькій діяльності загалом досліджували А. Массанов (2014, 2024), В. Кравченко (2025) та С. Яновська (2013).

Питанням професійного вигорання та психологічної надійності у фахівців, зокрема підприємців, присвячені праці О. Кобець (2019), І. Лантух (2018, 2020), О. Діденко (2015), Л. Карамушки та Г. Гнускіної (2018), а також С. Герасіної (2016). Когнітивно-поведінкові аспекти, що лежать в основі самосаботажу, відображені у дослідженнях М. Дворник (2018), К. Двек (2012) та А. Елліса (1977).

Незважаючи на значний інтерес до окремих аспектів, існує нагальна потреба в розробці цілісної, емпірично валідованої програми корекції цих системних бар'єрів, що і зумовило вибір теми «Психологічні бар'єри підприємницької діяльності фахівців під час переходу в онлайн».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити структуру психологічних бар'єрів та самосаботажу у фахівців-підприємців під час переходу в онлайн-середовище та розробити ефективну програму психологічної інтервенції для їхнього подолання.

Для досягнення мети поставлено такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до визначення сутності, структури та видів психологічних бар'єрів, самосаботажу та прокрастинації у підприємницькій діяльності.

2. Визначити особливості діяльності фахівців в онлайн-бізнесі як специфічної форми підприємництва, що впливає на формування психологічних бар'єрів.

3. Організувати та провести емпіричне дослідження психологічних бар'єрів підприємницької діяльності фахівців під час переходу в онлайн.

4. Розробити та обґрунтувати структуру, цілі та зміст комплексної програми психологічної інтервенції, спрямованої на подолання виявлених психологічних бар'єрів.

5. Експериментально перевірити ефективність розробленої програми заходів інтервенції, порівнявши показники в експериментальній та контрольній групах.

Об’єкт дослідження – психологічні бар'єри підприємницької діяльності.

Предмет дослідження – структура та механізми психологічних бар'єрів, самосаботажу та ефективність їхньої корекції у фахівців-підприємців в онлайн-середовищі.

У роботі використано комплекс взаємодоповнюючих **методів дослідження**, які забезпечують необхідну валідність та надійність результатів:

– *теоретичні методи:* аналіз, синтез, порівняння та узагальнення – для критичного опрацювання наукової літератури, визначення категоріально-понятійного апарату та теоретичного обґрунтування структури психологічних бар’єрів;

– *емпіричні методи:* психодіагностичне тестування – для кількісного вимірювання досліджуваних змінних. Використано чотири методики: «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (GPS) – для оцінки рівня самосаботажу, Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник – для визначення домінуючих когнітивних та мотиваційних чинників прокрастинації, Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової) – для оцінки емоційного стану фахівців (виснаження, деперсоналізація), Торонтська шкала алекситимії (TAS-20) – для діагностики рівня труднощів з ідентифікацією та описом почуттів; формувальний експеримент – для перевірки ефективності розробленої програми шляхом порівняння показників експериментальної та контрольної груп до і після втручання;

– *методи математичної статистики:* описова статистика (середні значення M, стандартні відхилення σ, відсотковий розподіл) – для аналізу та інтерпретації первинних даних; кореляційний аналіз (коефіцієнт Спірмена, ρ) – для встановлення статистично значущих зв’язків між прокрастинацією, вигоранням та алекситимією; порівняльний аналіз (U-критерій Манна-Уїтні) – для встановлення статистичної значущості відмінностей між експериментальною та контрольною групами на контрольному зрізі.

Експериментальна база дослідження. Для емпіричного дослідження було обрано 40 фахівців, що займаються підприємницькою діяльністю. Досліджувані – мешканці м. Кривий Ріг віком 30–56 років, серед них 25 чоловіків і 15 жінок. Середній вік досліджуваних – 43 роки, 20 осіб у КГ, 20 осіб в ЕГ.

Апробація. Основні положення і результати дослідження відображені у матеріалах міжнародної науково-практичної конференції «Science and information technologies in the modern world», december 24-26.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці та апробації комплексної програми психологічної інтервенції «Надійний старт», яка може бути негайно впроваджена в практику психологічного консультування та коучингу для фахівців-підприємців. Досліджені та кількісно доведені зміни показників прокрастинації, вигорання та алекситимії надають психологам чіткі індикатори для оцінки ефективності корекційної роботи. Матеріали дослідження можуть бути використані для створення навчальних курсів та тренінгів з розвитку саморегуляції та профілактики вигорання.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (56 найменувань на 6 сторінках), 6 додатків (на 8 сторінках). Робота містить 11 таблиць. Загальний обсяг роботи – 79 сторінки, із них – 65 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩА

1.1. Поняття та види психологічних бар’єрів у підприємницькій діяльності

Психологічні бар'єри є невід'ємною частиною професійної, особливо підприємницької діяльності, виступаючи внутрішніми перешкодами, що обмежують можливості особистості щодо досягнення поставлених цілей, прийняття рішень та ефективної самореалізації. У контексті підприємництва, що вимагає високої динаміки, ризику та постійного прийняття рішень в умовах невизначеності, ці бар'єри набувають особливої значущості, оскільки вони можуть стати головною причиною стагнації, невдач або відмови від перспективних проєктів. Дослідження цих феноменів є критично важливим для розробки ефективних стратегій підтримки та інтервенції, особливо для фахівців, які здійснюють перехід у складне та непередбачуване онлайн-середовище.

Сутність психологічного бар’єру визначається як внутрішній стан, що перешкоджає вільному протіканню психічних процесів, ускладнює діяльність, комунікацію або розвиток, створюючи суб’єктивне відчуття неможливості чи недоцільності виконання певної дії (А. Массанов, 2024). Загалом, бар’єр є результатом внутрішнього конфлікту, неправильної оцінки ситуації або накопиченого негативного досвіду, який індивід несвідомо трансформує в обмежувальне переконання або емоційну реакцію, що блокує активність.

У психологічній літературі концепція бар’єра тісно пов'язана з поняттям «установки», але, на відміну від установки, бар’єр завжди несе деструктивну, обмежувальну функцію щодо цілеспрямованої діяльності. Дослідження А. Массанова (2024) підкреслює, що психологічні бар’єри особистості

функціонують як захисні механізми, які, запобігаючи потенційній небезпеці або невдачі, одночасно блокують реалізацію потенціалу та професійне самовизначення.

Ключовим аспектом розуміння сутності бар’єрів у підприємництві є їхній зв'язок із процесом прийняття рішень та економічною поведінкою. Г. Ложкін та В. Комаровська (2014) вказують, що економічна психологія розглядає ці внутрішні перешкоди як фактори, що знижують раціональність економічної поведінки, змушуючи підприємців діяти не відповідно до об'єктивних розрахунків, а під впливом страхів, упереджень або ірраціональних установок.

Психологічні бар'єри можуть мати різну природу та бути класифіковані за різними критеріями. За джерелом виникнення їх часто поділяють на особистісні (пов'язані з самооцінкою, тривожністю, перфекціонізмом) та ситуативні (викликані зовнішніми обставинами, невизначеністю ринку, кризою, зміною формату роботи) (А. Массанов, 2024). У контексті підприємництва актуальними є і діяльнісні бар’єри, що стосуються безпосередньо процесу роботи, наприклад, труднощі з плануванням, делегуванням або управлінням часом.

Однією з найбільш важливих класифікацій для підприємницької діяльності є поділ бар'єрів за їхнім змістом, який охоплює: когнітивні (обмежене мислення, стереотипи, неспроможність до генерації ідей), емоційні (страх невдачі, тривожність, провина, низька толерантність до невизначеності) та мотиваційно-вольові (відсутність ініціативи, прокрастинація, самосаботаж).

Когнітивні процеси суб'єктів підприємницької діяльності, на думку Т. Коломієць (2017), відіграють центральну роль у формуванні бар'єрів. Неефективна обробка інформації, ригідність мислення, схильність до когнітивних викривлень (наприклад, надмірна впевненість або навпаки – катастрофізація) можуть стати потужним бар’єром, який заважає адекватно оцінити ризики та можливості інновацій.

Значний пласт підприємницьких бар'єрів формується навколо психології ризику. Як зазначають А. Мельник та А. Шелудько (2017), ризик є невід'ємною

частиною підприємництва, а психологічні бар'єри часто виникають як реакція на потенційні втрати, що призводить до уникнення ризику (або, навпаки, до ірраціонального ризикування). Бар’єром тут є не сам ризик, а суб'єктивна, часто завищена, оцінка його небезпечності.

О. Сердюк (2022) підкреслює, що ефективна підприємницька діяльність залежить від цілої низки психологічних чинників, серед яких самоефективність, саморегуляція та стійкість до стресу. Таким чином, психологічні бар’єри є фактично дефіцитом або дисфункцією цих чинників, що перешкоджає особі максимально використовувати свої ресурси для досягнення економічних результатів.

Ми розуміємо сутність психологічного бар’єру в підприємництві через його функцію як деструктивної внутрішньої перешкоди, що обмежує когнітивну гнучкість, знижує толерантність до ризику та провокує емоційне та вольове блокування ефективних дій. Ці бар’єри потребують системного вивчення для розробки цілеспрямованих програм інтервенції.

Усвідомлення сутності та типології психологічних бар'єрів є лише початком. Для ефективної психологічної інтервенції необхідно детально дослідити механізми, які лежать в основі виникнення цих перешкод, а також проаналізувати їхні конкретні прояви у щоденній професійній діяльності фахівця-підприємця, оскільки саме ці прояви часто призводять до зниження ефективності та професійного вигорання.

Виникнення психологічних бар'єрів у професійній діяльності, зокрема в підприємництві, є складним процесом, у якому переплітаються особистісні диспозиції, когнітивні викривлення та вплив зовнішнього середовища. Одним із найбільш руйнівних проявів бар'єрів є професійне вигорання, яке є кінцевою точкою накопиченого стресу і нереалізованого потенціалу. Г. Гнускіна (2016) досліджувала психологічні чинники вигорання у підприємців, вказуючи, що воно виникає не лише через надмірне навантаження, а й через внутрішній конфлікт між високими очікуваннями та суб'єктивним відчуттям браку контролю або неефективності.

Механізм виникнення бар'єрів часто пов'язаний із неадекватною самооцінкою та перфекціонізмом. Прагнення до ідеального результату, особливо в умовах високої невизначеності підприємницької діяльності, призводить до того, що будь-яка помилка або недосконаліть сприймається як катастрофа, активуючи захисні механізми уникнення (бар'єри). Л. Карамушка та Г. Гнускіна (2018) у своїй монографії підкреслюють, що вигорання у підприємців часто супроводжується емоційним виснаженням та деперсоналізацією – загальними проявами, які роблять неможливим адекватне спілкування з клієнтами та партнерами.

Ключовим теоретичним конструктом, що протистоїть психологічним бар'єрам, є професійна надійність. О. Кобець (2019) розглядає надійність як інтегральну характеристику особистості, що забезпечує стабільну ефективність та професіоналізм суб’єктів підприємницької діяльності в складних, непередбачуваних умовах. Бар'єри, відповідно, є чинниками, які цю надійність знижують. Загальні прояви бар'єрів, такі як нерішучість, схильність до інерції та уникнення відповідальності, прямо корелюють із низьким рівнем професійної надійності.

Дослідження І. Лантух (2020) зосереджуються на структурі особистісної надійності, виділяючи її компоненти: когнітивний, емоційно-вольовий та мотиваційний. Бар'єри, виникаючи, атакують саме ці структурні елементи. Наприклад, емоційний бар'єр (страх провалу) блокує вольовий компонент надійності, що проявляється у відкладанні важливих рішень та зниженні продуктивності. Загальним проявом цього механізму є синдром незавершених справ.

Одним із головних механізмів виникнення бар'єрів є негативний досвід, який формує узагальнені установки-обмеження. Неуспішний проєкт або критика можуть трансформуватися в ірраціональне переконання на кшталт «я не здатний до цього» або «це надто ризиковано», що автоматично створює психологічний бар'єр при спробі повторної дії.

Важливим індивідуальним чинником, що визначає особистісну надійність, і, відповідно, стійкість до бар'єрів, є саморегуляція. І. Лантух (2018) вказує, що саме індивідуальні психологічні чинники, такі як внутрішній локус контролю, здатність до цілепокладання та рефлексії, дозволяють підприємцю долати внутрішні перешкоди. Якщо ці чинники розвинені недостатньо, особа стає вразливою до зовнішніх стресорів, які швидко трансформуються у внутрішні бар'єри.

Серед загальних проявів психологічних бар’єрів у щоденній професійній діяльності фахівців, особливо актуальних для переходу в онлайн, варто виділити інформаційне перевантаження та труднощі з концентрацією (О. Кобець, 2019). Бар'єр виникає не лише як відмова від дії, а й як дезорганізація діяльності внаслідок нездатності до фільтрації та пріоритезації робочих завдань у новому, менш структурованому середовищі.

Механізми виникнення тісно пов'язані з копінг-стратегіями. Підприємець, який використовує уникнення або емоційне відреагування як основні стратегії подолання стресу, несвідомо укріплює психологічні бар'єри. Натомість, проблемно-орієнтований копінг сприяє руйнуванню бар'єрів, оскільки зосереджує увагу на пошуку конструктивних рішень, а не на переживанні негативних емоцій.

Тож зазначимо, що психологічні бар'єри у професійній діяльності підприємців є відображенням дисбалансу між внутрішніми ресурсами (надійністю, саморегуляцією) та зовнішніми вимогами. Вони проявляються через деструктивні емоційні стани (тривожність, вигорання) та неефективні моделі поведінки (уникнення, прокрастинація), що сукупно перешкоджають реалізації професіоналізму та досягненню успіху.

Отже, психологічні бар'єри в підприємницькій діяльності є внутрішніми обмеженнями, що блокують ефективне прийняття рішень та реалізацію професійного потенціалу, а їхня сутність розкривається через аналіз когнітивних, емоційних та мотиваційно-вольових перешкод. Вони виникають під впливом внутрішніх конфліктів, неадекватної оцінки ризиків та

ірраціональних установок, що особливо актуально в динамічному онлайн-середовищі. Основними проявами цих бар’єрів є зниження особистісної надійності, розвиток професійного вигорання та поведінкові патерни уникнення, які призводять до дезорганізації діяльності. Таким чином, розуміння механізмів формування та загальних проявів психологічних бар'єрів є фундаментальною основою для розробки стратегій їхньої корекції та підтримки фахівців.

1.2. Самосаботаж як прояв психологічних бар’єрів у діяльності фахівців

Психологічні бар’єри у сфері підприємництва знаходять своє найбільш наочне та деструктивне втілення у феномені самосаботажу. Якщо бар’єр – це статична внутрішня перешкода, то самосаботаж є активною поведінковою реалізацією цієї перешкоди, що проявляється у свідомому або несвідомому створенні умов, які унеможливлюють досягнення особистих або професійних цілей. Дослідження самосаботажу є критичним, оскільки саме він виступає головним механізмом, через який фахівець при переході в онлайн-середовище нівелює власні зусилля, посилюючи вплив внутрішніх страхів та сумнівів.

Самосаботаж являє собою складний психологічний феномен, який описує поведінку, спрямовану на підрив власних цілей та успіху, незважаючи на усвідомлення потенційних негативних наслідків (І. Зайцева, 2023). За своєю суттю, це деструктивна стратегія уникнення, де страх успіху (або страх невідповідності успіху), страх невдачі, або глибинне почуття провини змушують індивіда несвідомо організовувати перешкоди на власному шляху.

У контексті онтопсихології І. Зайцева (2023) розглядає самосаботаж як відхилення від природного шляху розвитку особистості, як форму внутрішнього опору власній реалізації. Цей опір може бути спричинений суперечностями між внутрішніми цінностями та зовнішніми вимогами, або ж

нездатністю інтегрувати новий, успішний образ «Я», що є особливо актуальним при зміні професійної ролі з найманого працівника на підприємця.

Самосаботаж часто набуває форми професійного саботування, що, за С. Яновською (2013), може бути засобом подолання негативного впливу роботи. Хоча початкова функція може бути захисною (знизити стрес або уникнути надмірної відповідальності), у довгостроковій перспективі ця поведінка стає саморуйнівною, оскільки перешкоджає професійному зростанню та досягненню фінансової стійкості.

Найбільш поширеним та тісно пов'язаним із самосаботажем феноменом є прокрастинація – свідоме, ірраціональне відкладання запланованих дій, незважаючи на розуміння негативних наслідків. Ю. Рудоманенко (2022) досліджує прокрастинацію через співвідношення її структурних показників та наслідків для особистості, підкреслюючи, що вона є поведінковим проявом емоційної дисрегуляції, а не лише недоліком тайм-менеджменту.

Прокрастинація та самосаботаж слугують механізмами самообмеження. Вони дозволяють індивіду зберегти ілюзію контролю: якщо завдання провалене через брак часу (прокрастинація), а не через брак здібностей, самооцінка страждає менше. Це є класичним проявом стратегії самоперешкоджання (self-handicapping).

Теоретичні підходи, що визначають психологічний зміст феномену прокрастинації, розкривають її як складний психологічний захист. Як зазначають А. Куріцина та В. Оверчук (2015), прокрастинація не є лінню, а є активним вибором менш бажаної дії (відкладання) замість більш бажаної (виконання завдання) через страх, тривогу або перфекціонізм.

Т. Колтунович та О. Поліщук (2017) визначають прокрастинацію як конфлікт між «важливим» і «приємним». У цьому конфлікті «приємне» (наприклад, короткочасне полегшення від уникнення роботи) перемагає «важливе» (довгострокові цілі), що є прямою ознакою слабкої вольової регуляції та схильності до самосаботажу.

Окрім прокрастинації, самосаботаж тісно пов'язаний із синдромом самозванця. Фахівець, який досяг успіху, але внутрішньо не визнає своєї компетентності, підсвідомо створює умови для невдачі, щоб «викрити» себе і повернутися до звичної, хоча й менш успішної, зони комфорту.Також до деструктивних феноменів належить перфекціонізм. Хоча зовнішньо він виглядає як прагнення до досконалості, його внутрішній, невротичний аспект призводить до самосаботажу через страх розпочати роботу, якщо неможливо гарантувати ідеальний результат.

Ми розуміємо само саботаж як кульмінацію внутрішніх психологічних бар'єрів, що проявляється через поведінкові феномени, такі як прокрастинація, синдром самозванця та патологічний перфекціонізм. Усі вони об'єднані єдиним механізмом – уникненням дії або провалом дії з метою захисту крихкої самооцінки від гіпотетичної невдачі. Особливе значення ці деструктивні феномени набувають у професійній діяльності підприємців, де висока ступінь особистої відповідальності та відсутність зовнішнього контролю створюють ідеальні умови для безперешкодного розвитку самосаботуючих моделей поведінки.

Якщо самосаботаж і прокрастинація є безпосередніми поведінковими проявами психологічних бар’єрів, то для розробки інтервенційних заходів необхідно глибоко проаналізувати першопричини їхнього виникнення. Особливої уваги заслуговують ті чинники, що активуються саме при значній зміні професійного контексту, як-от перехід фахівців із традиційного формату роботи в динамічне та неструктуроване онлайн-середовище.

Психологічні причини, що стоять за самосаботажем, є багатогранними, проте при зміні формату роботи вони часто зводяться до порушення психологічного балансу та втрати зовнішньої структури. Основною причиною виникнення прокрастинації, яка є ключовим інструментом самосаботажу, є не лінь, а емоційна дисрегуляція, тобто нездатність справлятися з негативними емоціями, викликаними завданням (страх провалу, нудьга, тривога).

Однією з фундаментальних причин є порушення суб'єктивного сприйняття часу та його зв'язок із мотивацією. Д. Євдокимова та В. Качарова (2019) досліджували прокрастинацію саме як фактор суб'єктивного сприйняття часу, де майбутні завдання відчуваються як менш реальні чи менш термінові, ніж сьогоденні відволікання. У випадку переходу в онлайн, де робочий час стає повністю автономним і менш чітко окресленим, цей механізм посилюється, створюючи ідеальні умови для відкладання.

Самосаботаж також корениться в порушенні процесу конструювання особистісного майбутнього. Як зазначає М. Дворник (2018), прокрастинація виступає бар'єром між теперішнім «Я» і майбутнім «Я», яке має взяти на себе відповідальність за успішне виконання завдання. Зміна формату роботи (вихід в онлайн) вимагає перегляду всієї професійної ідентичності, що спричиняє екзистенційну тривогу і бажання відкласти цей болісний процес.

До ключових психологічних чинників належать когнітивні та нейропсихологічні механізми. О. Журавльова та О. Журавльов (2020) вказують на нейропсихологічні механізми розвитку прокрастинації, пов'язані з дисфункцією префронтальної кори, відповідальної за виконавчі функції, планування та контроль імпульсів. Онлайн-середовище, багате на відволікаючі фактори (сповіщення, соціальні мережі), вимагає більших ресурсів самоконтролю, дефіцит яких провокує саботаж.

Н. Назарук (2022) у своєму дослідженні проблеми вивчення прокрастинації у психології акцентує увагу на тому, що вона є часто захисною поведінкою проти страху невдачі. При переході в онлайн фахівець стикається не лише з ризиком провалу проєкту, а й з ризиком технологічної некомпетентності, що посилює цей страх і, як наслідок, механізм самосаботажу.

Важливою причиною є невизначеність і відсутність зовнішньої підзвітності. В офісі завдання часто структуровані термінами та контролем керівника, тоді як в онлайн-бізнесі фахівець-підприємець є своїм єдиним контролером. Відсутність чітких зовнішніх дедлайнів та структури дозволяє

внутрішнім бар'єрам (наприклад, прагненню до комфорту) вільно керувати поведінкою.

З. Оніпко (2020) розкриває феномен прокрастинації як відсутність внутрішньої мотивації або низьку цінність поставленої мети. У фахівців, які тільки починають онлайн-діяльність, мета (успішний онлайн-бізнес) може здаватися абстрактною або занадто віддаленою, що знижує її суб'єктивну цінність і полегшує самосаботаж.

Психологічною причиною також виступає страх успіху. Успіх в онлайн-середовищі часто вимагає більшої публічності, постійного масштабування та більшої відповідальності. Це може викликати внутрішній опір, оскільки успіх загрожує зоною комфорту і вимагає нових, невідомих компетенцій. Фахівець, підсвідомо уникаючи цієї нової, обтяжливої відповідальності, саботує дії, що ведуть до успіху.

Перехід у віртуальний простір може викликати соціальну ізоляцію та відсутність емоційної підтримки, що також є причиною самосаботажу. Зниження рівня соціальної взаємодії призводить до посилення тривожності та внутрішнього діалогу, наповненого критикою та сумнівами, що безпосередньо призводить до відкладання завдань і зриву планів.

Отже, самосаботаж є найбільш деструктивним проявом психологічних бар’єрів, що реалізується через поведінкові феномени, як-от прокрастинація, синдром самозванця та патологічний перфекціонізм. У своїй сутності самосаботаж є захисною стратегією, спрямованою на уникнення тривоги та збереження крихкої самооцінки від гіпотетичної невдачі або обтяжливої відповідальності успіху. При зміні формату роботи, зокрема при переході в онлайн-бізнес, ці механізми посилюються через втрату зовнішньої структури, порушення саморегуляції та зміщення суб'єктивного сприйняття часу. Відтак, розуміння самосаботажу як активного інструмента внутрішнього опору є необхідним для розробки цільових програм подолання бар’єрів у фахівців.

1.3. Онлайн-бізнес як специфічна форма підприємницької діяльності фахівців

Після аналізу психологічних бар'єрів та їхньої крайньої форми, самосаботажу, необхідно перейти до вивчення специфічного контексту, у якому ці феномени набувають особливої гостроти. Онлайн-бізнес як форма підприємницької діяльності фахівців є якісно новим середовищем, яке висуває до особистості унікальні психологічні вимоги та кидає виклики, нехарактерні для традиційного офлайн-формату. Розуміння цієї специфіки дозволить коректно інтерпретувати механізми виникнення бар’єрів під час переходу фахівця у віртуальний простір.

Онлайн-підприємництво є особливою формою професійної реалізації, що виходить за рамки класичного бізнесу, оскільки відбувається в умовах віртуальної економіки та характеризується високим рівнем самостійності, гнучкості та відсутністю фізичних кордонів. Воно вимагає від фахівця не лише володіння професійними навичками, а й інтеграції особистісних якостей, що гарантують успіх у цифровому середовищі.

Центральним питанням для успіху в онлайн-бізнесі є наявність та управління особистісним ресурсом. О. Любчук (2015) підіймає проблему особистісного ресурсу для розвитку підприємницької діяльності в Україні, підкреслюючи, що ці ресурси включають не лише час і енергію, але й психологічні резерви, такі як стресостійкість, воля та здатність до самовідновлення. В онлайн-середовищі межі між роботою та особистим життям розмиваються, що вимагає значно більшого контролю над цими ресурсами.

Специфіка онлайн-підприємництва полягає у необхідності високого рівня експертизи та її постійної демонстрації. А. Еріксон (2016) у своєму дослідженні «Peak: Secrets from the New Science of Expertise» вказує, що для досягнення найвищого рівня майстерності та, відповідно, успіху в конкурентному середовищі, потрібна цілеспрямована, сфокусована практика. Онлайн-фахівці

повинні не просто мати знання, а й постійно вдосконалювати їх, що стає значним психологічним навантаженням.

Ключову роль у цій формі реалізації відіграють самоефективність та мотивація. С. Яновська та Ю. Яновська (2015) досліджують підприємницький досвід через призму цих чинників, підкреслюючи, що висока самоефективність (віра у власну здатність досягти мети) є вирішальною для подолання перешкод. В онлайн-бізнесі, де фінансова віддача часто є відтермінованою, внутрішня мотивація стає єдиним стійким джерелом енергії.

Онлайн-підприємництво як професійна реалізація вимагає від фахівця не просто роботи, а системного мислення і постійної інноваційності. Це постійний процес адаптації до змінних алгоритмів платформ, нових технологій та швидко мінливих запитів цільової аудиторії, що створює когнітивне навантаження та вимагає гнучкості мислення.

З точки зору психології сучасного бізнесу, К. Мілютіна та А. Трофімов (2019) розглядають онлайн-діяльність як ту, що вимагає швидкої орієнтації на клієнта та вміння працювати з великими обсягами комунікації. Фахівець, який переходить в онлайн, стає не лише виконавцем, але й маркетологом, продажником та комунікаційним менеджером, що значно розширює його психологічну роль.

Соціально-психологічні аспекти мотивації підприємницької діяльності є фундаментальними для розуміння успіху в онлайн-просторі. В. Лугова (2017) акцентує увагу на тому, що мотивація підприємців тісно пов'язана з потребою в досягненні, незалежності та самореалізації. Онлайн-середовище ідеально відповідає цій потребі в незалежності, але водночас вимагає високої дисципліни та самоорганізації, аби свобода не перетворилася на хаос, який живить самосаботаж.

Однією з головних психологічних вимог онлайн-бізнесу є здатність до самомаркетингу та особистого брендингу. Фахівцю доводиться постійно виступати в ролі «обличчя» свого бізнесу, що вимагає високої емоційної стійкості та готовності до публічної критики або байдужості, що може

викликати бар'єр вразливості. Крім того, онлайн-формат створює ілюзію «безмежних можливостей», що може парадоксально спричинити психологічне перевантаження та посилення бар'єрів. Фахівець бачить успіхи конкурентів, що може призводити до соціального порівняння та зниження власної самоефективності, незважаючи на об'єктивні успіхи.

У підсумку, онлайн-підприємництво вимагає від фахівця не лише технічних і професійних навичок, але й синергії високорозвиненої самоефективності, внутрішньої мотивації та здатності до постійного вдосконалення власної експертизи в умовах цифрової невизначеності.

Слід зазначити, що одним із найбільш значущих психологічних викликів діджитал-середовища є тотальна невизначеність. На відміну від стабільної офлайн-роботи, онлайн-простір характеризується постійними змінами алгоритмів, трендів, попиту та технологій. Н. Рой (2020) розглядає невизначеність як підприємницьку мотивацію, але для фахівця, який тільки переходить в онлайн, вона часто стає потужним емоційним бар’єром. Ця невизначеність вимагає високої психологічної гнучкості та стійкості до стресу.

Інший критичний виклик пов'язаний із психологічним простором буття людини. І. Котик (2017) зазначає, що особистісна надійність тісно пов'язана зі структурою цього простору. У віртуальному середовищі фізичні межі простору руйнуються, робота проникає в особисте життя, що ускладнює ідентифікацію меж і може призвести до психологічного виснаження та посилення самосаботажу через перевантаження.

Перехід в онлайн-середовище вимагає від фахівця формування нової професійної надійності. О. Діденко (2015) визначає сутність, зміст і структуру поняття «професійна надійність фахівця» як здатність виконувати професійні функції без збоїв у складних умовах. Діджитал-середовище, з його вимогами до мультизадачності, технічної грамотності та постійної комунікації, стає цими складними умовами, де стара, офлайн-надійність може виявитися недостатньою.

Діджитал-середовище також посилює виклик, пов'язаний із самоменеджментом та самоорганізацією. О. Ліфиренко (2023) досліджує психологічні особливості професійної діяльності працівників комерційних організацій, підкреслюючи, що ефективність часто залежить від здатності до автономної роботи. В онлайн-бізнесі ця автономія є абсолютною, що стає пасткою для фахівців із низьким рівнем внутрішнього контролю, провокуючи прокрастинацію та відкладання критично важливих завдань.

Вагомим викликом є необхідність побудови мережевої взаємодії (нетворкінгу). У віртуальному просторі професійні зв'язки та довіра не формуються автоматично, як в офісі. В. Бутрин та О. Кізь (2023) досліджували практику використання нетворкінгу, підкреслюючи, що в бізнес-діяльності це вимагає свідомих соціально-психологічних зусиль. Для інтровертованих або не до кінця соціально адаптованих фахівців цей виклик може стати серйозним бар'єром.

Іншим ключовим викликом є інформаційне перевантаження та постійна доступність. Фахівець в онлайні стикається з нескінченним потоком даних, інструментів і вимог, що вимагає постійного когнітивного фільтрування. Психологічним наслідком цього є зниження концентрації та хронічна втома від прийняття рішень. Крім того, діджитал-середовище несе також виклик самопрезентації. Успіх в онлайні нерозривно пов'язаний із публічністю, відеозв'язком, веденням соціальних мереж та створенням контенту, що для багатьох фахівців, які раніше працювали «за лаштунками», викликає бар'єр сором'язливості або страх публічної критики.

Висока конкуренція та глобальність ринку є ще одним психологічним стресором. Фахівець конкурує не лише з місцевими гравцями, а й зі світовими експертами, що може посилювати синдром самозванця та знижувати власну цінність у своїх очах, незалежно від реальної компетентності.

Технологічна залежність та ризик кібербезпеки додають специфічні фактори тривожності. Постійна залежність від Інтернету, програмного забезпечення та електронних пристроїв може викликати технологічну

тривожність – страх збою, втрати даних або хакерських атак, що також формує психологічний бар'єр щодо повноцінного занурення в онлайн-діяльність.

Отже, онлайн-бізнес є унікальною формою професійної реалізації, яка вимагає від фахівця не лише високої експертизи та самоефективності, але й значного особистісного ресурсу та стійкої внутрішньої мотивації. Специфіка діджитал-середовища, яке руйнує межі між роботою та особистим життям, ставить перед підприємцем виклики абсолютної автономії та необхідності постійного самоменеджменту. Ключовими психологічними бар’єрами, які активуються при переході в онлайн, є тотальна невизначеність ринку, необхідність публічного нетворкінгу та постійне інформаційне й когнітивне перевантаження. Успіх фахівця у віртуальному просторі критично залежить від його здатності долати ці виклики через трансформацію своєї професійної ідентичності та адаптацію до нових вимог надійності.

1.4. Методи подолання самосаботажу та інших психологічних бар’єрів: сучасні підходи

Ґрунтовний аналіз психологічних бар'єрів, самосаботажу та специфіки онлайн-середовища логічно веде до вивчення шляхів їхнього подолання. Теоретичний розділ має завершитися систематизацією сучасних методів психологічної корекції та інтервенції, які можуть бути ефективно застосовані для фахівців-підприємців. Ці методи повинні бути спрямовані як на усунення безпосередніх проявів (прокрастинація, тривожність), так і на зміцнення глибинних особистісних ресурсів, що забезпечують психологічну стійкість.

В основі більшості сучасних підходів до подолання психологічних бар'єрів лежить ідея про те, що бар'єр і самосаботаж є результатом ірраціональних переконань та неефективних емоційних реакцій. Одним із найвпливовіших теоретичних напрямків, що пропонує конкретні методи корекції прокрастинації, є раціонально-емоційно-поведінкова терапія. А. Елліс та В. Кнаус (1977) у своїй праці «Over coming procrastination» заклали основи,

стверджуючи, що прокрастинація є результатом катастрофізації та нереалістичних вимог до себе, і пропонують методики, спрямовані на зміну деструктивного внутрішнього діалогу.

Методи психологічної корекції прокрастинації, як ключового елемента самосаботажу, є багатоплановими. В. Лугова (2018), аналізуючи основні причини, наслідки та шляхи подолання прокрастинації, підкреслює необхідність роботи як із поведінковими стратегіями (розбиття завдань, встановлення чітких дедлайнів), так і з когнітивними установками (зниження рівня перфекціонізму, робота з мотивацією).

Б. Джейн та Л. Юен (2019) узагальнюють підходи до роботи з прокрастинацією, вказуючи на її глибокий зв'язок зі страхом оцінки та невпевненістю. Вони пропагують застосування когнітивно-поведінкових технік (КПТ), які допомагають фахівцям ідентифікувати автоматичні негативні думки, пов'язані з початком роботи, та замінити їх на більш реалістичні та підтримуючі.

Важливою теоретичною основою для подолання бар'єрів є концепція ціннісно-смислової саморегуляції. І. Галян (2016) у монографії розглядає ґенезу та механізми функціонування цієї саморегуляції, підкреслюючи, що коли діяльність має високу особистісну цінність і наповнена глибоким смислом, ймовірність виникнення психологічних бар'єрів, спрямованих на саботаж, суттєво знижується. Корекційна робота в цьому напрямку полягає у відновленні зв'язку між щоденними завданнями та глобальними життєвими цілями підприємця.

У контексті подолання тривожності та інших емоційних бар'єрів, які живлять прокрастинацію, активно використовуються методики, спрямовані на майндфулнес та релаксацію. Вони допомагають фахівцю знизити інтенсивність негативних емоцій, які виникають при зіткненні з невизначеністю або складним завданням, і відновити контроль над внутрішнім станом.

Окремим феноменом, який потребує інтервенції, є «синдром відкладеного життя». В. Багрій (2020) досліджує його психологічні детермінанти, які часто

перегукуються із самосаботажем. Методи корекції цього синдрому фокусуються на роботі з часовою перспективою особистості, перенесенні фокусу уваги з ідеалізованого майбутнього на цінність та активність сьогодення.

Сучасні підходи до інтервенції охоплюють також мотиваційне інтерв'ювання та психодинамічні методи. Якщо КПТ працює з поверхневими проявами, то психодинаміка може бути спрямована на виявлення глибинних, несвідомих причин самосаботажу, пов'язаних із раннім досвідом або страхом близькості та успіху.

Теоретичний огляд окремих методів корекції, як-от КПТ та РЕПТ, закладає основу, проте для формування ефективної програми допомоги фахівцям, які переходять в онлайн-бізнес, необхідна систематизація ключових теоретичних підходів. Ця систематизація дозволяє інтегрувати діагностичні, профілактичні та корекційні елементи в єдину, цілісну модель інтервенції, спрямовану на підвищення психологічної стійкості та професійної надійності. Систематизація підходів до роботи з психологічними бар'єрами та самосаботажем базується на принципі комплексності, оскільки успіх у підприємництві вимагає впливу на різні рівні функціонування особистості: когнітивний, емоційний, вольовий та поведінковий.

Діагностично-профілактичний підхід є першим кроком у формуванні програми. Л. Карамушка, О. Бондарчук та Т. Грубі (2022) у своєму психологічному практикумі наголошують на важливості діагностики та профілактики перфекціонізму та прокрастинації в освітній, а отже, і в професійній практиці. Програма допомоги має розпочинатися з ідентифікації ступеня вираженості цих деструктивних рис, використовуючи валідовані методики.

Для забезпечення об'єктивності та цілеспрямованості інтервенції необхідно застосовувати спеціалізовані методики дослідження. Л. Карамушка, О. Бондарчук та Т. Грубі (2019) розробили методичний посібник для дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації, що дозволяє

точно визначити профіль психологічних бар’єрів фахівця. Ця діагностична інформація критично важлива для індивідуалізації програми допомоги.

Одним із ключових теоретичних напрямків, що слід інтегрувати, є підхід, орієнтований на управління проєктами та поведінкову інженерію. Н. Харченко, О. Большая, С. Школяр та В. Сторожук (2024) систематизували методи подолання психологічних бар'єрів у процесі управління проєктами, що є безпосередньо застосовним до підприємницької діяльності. Цей підхід акцентує увагу на структуруванні завдань, встановленні реалістичних етапів та візуалізації прогресу для нейтралізації самосаботажу.

Програма допомоги обов’язково має включати аспекти підтримки працездатності та стресостійкості. С. Герасіна (2016) описала методи підтримки цих якостей у ділової людини, які варто адаптувати для онлайн-середовища. Йдеться про техніки психогігієни, управління енергетичним балансом, відновленням ресурсів та розвиток копінг-стратегій, орієнтованих на проблему, а не на емоційне уникнення.

Фундаментальним теоретичним підходом є психологія прийняття життєвих рішень. О. Санніков (2016) досліджував цей процес, підкреслюючи, що здатність долати бар'єри напряму залежить від якості прийнятих рішень та внутрішньої готовності особистості нести за них відповідальність. Програма допомоги фахівцям має включати тренінги, спрямовані на удосконалення процесу раціонального ризикування та зниження страху помилки.

Тож можемо підсумувати, що систематизований підхід для фахівців при переході в онлайн має ґрунтуватися на інтеграції трьох основних блоків:

1) діагностика та профілактика (ідентифікація прокрастинації та перфекціонізму);

2) когнітивно-поведінкова корекція (структурування діяльності, РЕПТ, управління проєктами);

3) ресурсно-особистісний розвиток (стресостійкість, прийняття рішень, цінності).

Застосування такої системної моделі дозволяє не просто ліквідувати симптоми (наприклад, прокрастинацію), а зміцнити особистісну основу фахівця, зробивши його стійким до психологічних бар'єрів, які неминуче виникають у динамічному та непередбачуваному світі онлайн-підприємництва.

Отже, ефективне подолання психологічних бар'єрів та самосаботажу ґрунтується на теоретичних підходах, зокрема когнітивно-поведінковій терапії (КПТ) та раціонально-емоційно-поведінковій терапії (РЕПТ), спрямованих на корекцію ірраціональних переконань та емоційної дисрегуляції. Ключові методи інтервенції охоплюють роботу з ціннісно-смисловою саморегуляцією та розвиток майндфулнес для зниження тривожності та підвищення усвідомленості. Для створення цілісної програми допомоги фахівцям необхідно систематизувати підходи у три блоки: діагностика (прокрастинації, перфекціонізму), корекція (структурування проєктів) та розвиток ресурсів (стресостійкість, прийняття рішень). Інтегративний підхід забезпечує не лише ліквідацію симптомів, але й зміцнення особистісної основи підприємця для стійкої та надійної діяльності в онлайн-середовищі.

Висновки до розділу 1

Психологічні бар’єри є внутрішніми перешкодами, що обмежують ефективність підприємницької діяльності, проявляючись у когнітивних викривленнях та емоційній дисрегуляції. Їхня сутність полягає у функціонуванні як деструктивних захисних механізмів, які знижують особистісну надійність і перешкоджають адекватному прийняттю рішень в умовах ризику. Розуміння класифікації цих бар'єрів (особистісні, ситуативні, діяльнісні) є необхідним для цільової ідентифікації проблемних зон фахівців.

Самосаботаж є активним поведінковим проявом внутрішніх бар’єрів, що виявляється через деструктивні феномени, такі як прокрастинація та синдром самозванця. Головною психологічною причиною його виникнення, особливо

при переході в онлайн, є емоційна дисрегуляція, посилена втратою зовнішньої структури та порушенням суб’єктивного сприйняття часу. Самосаботаж слугує механізмом уникнення страху невдачі або обтяжливої відповідальності, що критично знижує ефективність фахівця.

Онлайн-бізнес є специфічною формою професійної реалізації, що вимагає від фахівця високої самоефективності та стійкого особистісного ресурсу. Діджитал-середовище висуває унікальні виклики: тотальну невизначеність, необхідність постійного самоменеджменту та формування публічного нетворкінгу. Ці виклики створюють сприятливі умови для активації та посилення психологічних бар'єрів, оскільки вимагають кардинальної трансформації професійної ідентичності.

Ефективне подолання психологічних бар’єрів вимагає інтегративного підходу, що поєднує методи КПТ/РЕПТ для корекції ірраціональних установок та роботу з ціннісно-смисловою саморегуляцією. Систематизована програма допомоги фахівцям має включати діагностику перфекціонізму, навчання поведінковій інженерії (управління проєктами) та розвиток стресостійкості. Це забезпечує не лише усунення симптомів (прокрастинації), а й зміцнення внутрішньої надійності особистості.

Отже, теоретичне дослідження підтвердило, що психологічні бар'єри та самосаботаж є центральними чинниками, які перешкоджають успіху фахівців при переході в онлайн-бізнес. Їхнє виникнення є комплексним наслідком неадаптованої психіки до умов високої невизначеності та абсолютної автономії цифрового простору. Сучасна психологія пропонує системні, доказові методи корекції, які ґрунтуються на когнітивно-поведінкових та ресурсних підходах. Ці теоретичні засади формують необхідну базу для подальшої емпіричної роботи та розробки практичної програми психологічної інтервенції.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ПІД ЧАС ПЕРЕХОДУ В ОНЛАЙН

2.1. Організація та методологія дослідження психологічних бар’єрів та самосаботажу

Перехід до емпіричного етапу дослідження є логічним продовженням теоретичного аналізу, що дозволяє перевірити гіпотетичні зв'язки між психологічними бар'єрами, самосаботажем та специфікою професійної діяльності фахівців в умовах діджитал-середовища. Емпіричне дослідження було організовано як порівняльне дослідження з елементами формувального експерименту, що передбачало оцінку поточного стану досліджуваних показників, їхній порівняльний аналіз та подальшу розробку корекційної програми.

Метою дослідження стало емпіричне вивчення сутності, структури та взаємозв'язків психологічних бар’єрів та самосаботажу у фахівців, що займаються підприємницькою діяльністю, з подальшою розробкою та апробацією програми психологічної інтервенції, спрямованої на їхнє подолання.

Для досягнення поставленої мети було сформульовано такі завдання:

1. Діагностувати рівень вираженості прокрастинації, професійного вигорання та алекситимії у досліджуваної вибірки фахівців-підприємців.
2. Виявити та проаналізувати провідні психологічні чинники (причини) схильності до відтерміновування завдань у досліджуваної групи.
3. Здійснити порівняльний аналіз отриманих даних у контрольній та експериментальній групах на констатувальному етапі дослідження.

4. Розробити та здійснити пілотне впровадження програми психологічної інтервенції для подолання виявлених психологічних бар'єрів та самосаботажу.

5. Оцінити ефективність розробленої програми на контрольному етапі дослідження.

Емпіричну базу дослідження склали 40 фахівців, які здійснюють підприємницьку діяльність. Усі досліджувані є мешканцями міста Кривий Ріг, що забезпечує певну соціально-економічну однорідність вибірки. Віковий діапазон групи досить широкий – від 30 до 56 років, із середнім віком 43 роки, що свідчить про наявність як молодих, так і досвідчених фахівців у вибірці.

Гендерний розподіл вибірки включає 25 чоловіків і 15 жінок, що є типовим для сфери підприємництва, де чоловіки історично переважають, хоча й фіксується постійне зростання частки жінок. Важливою особливістю цієї вибірки є те, що всі фахівці працюють в умовах, які вимагають значної автономії, саморегуляції та використання діджитал-інструментів, що підтверджує їхню релевантність предмету дослідження.

Загальна вибірка була поділена на дві рівні групи по 20 осіб: контрольна група (КГ) і експериментальна група (ЕГ). Поділ на групи необхідний для проведення формувального експерименту, де в ЕГ будуть реалізовані заходи психологічної інтервенції, тоді як КГ продовжить функціонувати без спеціального втручання. Однорідність груп за ключовими соціально-демографічними характеристиками (вік, сфера діяльності) забезпечує чистоту експерименту.

Концептуальна гіпотеза дослідження полягала у припущенні, що психологічні бар’єри та самосаботаж, які виявляються у формі прокрастинації, професійного вигорання та алекситимії, мають виражені особливості у фахівців, що займаються підприємницькою діяльністю в онлайн-середовищі, і можуть бути суттєво знижені шляхом впровадження спеціально розробленої програми психологічної інтервенції.

На основі концептуальної гіпотези сформульовано емпіричні гіпотези:

– емпірична гіпотеза 1 – існує прямий статистично значущий зв'язок між високим рівнем схильності до самосаботажу (відтерміновування завдань) та рівнем емоційного виснаження і деперсоналізації у фахівців-підприємців;

– емпірична гіпотеза 2 – високий рівень труднощів з ідентифікацією та описом почуттів (алекситимія) корелює з високими показниками загальної схильності до прокрастинації, оскільки нездатність до емоційної регуляції є однією з провідних причин самосаботажу;

– емпірична гіпотеза 3 – психологічна програма інтервенції, спрямована на розвиток саморегуляції, когнітивної перебудови та емоційного інтелекту, призведе до значущого зниження показників прокрастинації та вигорання в експериментальній групі порівняно з контрольною групою.

Дослідження було реалізовано у три послідовні етапи. Перший етап, організаційно-підготовчий, включав теоретичний аналіз літератури, визначення предмету, мети, завдань, гіпотез, підбір та адаптацію психодіагностичного інструментарію. Також на цьому етапі було сформовано досліджувану вибірку та здійснено поділ на контрольну та експериментальну групи.

Другий етап, констатувальний (діагностичний), передбачав безпосереднє проведення емпіричного зрізу в обох групах за обраними методиками. На цьому етапі було зібрано первинні кількісні та якісні дані, що характеризують рівень вираженості психологічних бар'єрів та самосаботажу, а також виявлено основні чинники, що їх провокують. Отримані результати стали основою для розробки змісту корекційної програми.

Третій етап, формувальний (експериментальний), охоплював розробку та безпосереднє впровадження психологічної програми інтервенції виключно в експериментальній групі. Після завершення роботи з ЕГ було проведено повторний зріз (контрольний етап) для обох груп за всіма діагностичними методиками з метою порівняння отриманих змін.

Для емпіричного підтвердження висунутих гіпотез, зокрема щодо зв'язку між самосаботажем (прокрастинацією), емоційним вигоранням та порушенням емоційної регуляції (алекситимією), було необхідним підібрати валідний та

надійний психодіагностичний інструментарій. Підібрані методики дозволяють не тільки констатувати рівень вираженості психологічних бар'єрів, а й деталізувати їхню структурну основу та чинники виникнення, що є критично важливим для подальшої розробки корекційної програми. Обраний комплекс методик є інтегрованим і спрямованим на вивчення як поведінкового (прокрастинація), так і особистісно-емоційного (вигорання, алекситимія) компонентів бар'єрів.

Методика «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (GPS) є одним із класичних інструментів для вимірювання прокрастинації, що розглядається як стійка, диспозиційна риса особистості. Вона складається з 20 тверджень, які фокусуються на добровільному, ірраціональному відкладанні запланованих справ у різноманітних життєвих та професійних ситуаціях, незважаючи на усвідомлення можливих негативних наслідків. Використання цієї методики дозволяє отримати загальний кількісний показник схильності фахівця до самосаботажу через уникнення дії (37).

Інструкція вимагає від респондента оцінити ступінь своєї згоди або незгоди з кожним твердженням за шкалою від 1 («абсолютно не згоден») до 5 балів («абсолютно згоден»). Такий п'ятибальний формат Лікерта забезпечує достатню диференціацію відповідей, фіксуючи як чітко виражену схильність, так і сумніви чи невизначеність. Загальний підрахунок балів дає можливість ранжувати досліджуваних за ступенем вираженості прокрастинації.

Інтерпретація результатів чітко розділяє вибірку на три групи: низька схильність (до 45 балів), середня схильність (45–75 балів) та висока схильність до прокрастинації (76–100 балів). Максимальна сума балів становить 100. Високі показники за цією шкалою вказують на значний поведінковий бар'єр, що перешкоджає ефективній та своєчасній реалізації підприємницьких проєктів, особливо в умовах автономної онлайн-роботи.

Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник є допоміжним інструментом, що дозволяє деталізувати причини, які стоять за загальною схильністю до прокрастинації, виміряною за GPS.

Остаточний варіант методики містить 41 твердження, розподілене за п'ятьма основними чинниками відтерміновування. Це надає можливість перейти від констатації факту самосаботажу до розуміння його внутрішньої мотиваційної та когнітивної природи (1).

Чинники, виділені в анкеті: «Недооцінка готовності до виконання завдання» (максимум 70 балів), «Страх відповідальності» (максимум 30 балів), «Знижений рівень зацікавленості» (максимум 30 балів), «Орієнтація на соціальну винагороду» (максимум 35 балів) та «Схильність до педантизму» (максимум 40 балів). Такий факторний розподіл дозволяє виявити, чи є самосаботаж наслідком невпевненості, емоційного уникнення чи, навпаки, нереалістичних перфекціоністських очікувань.

Відповіді респондентів оцінюються за п’ятибальною шкалою від 1 («однозначно ні») до 5 балів («однозначно так»). Згідно з методологією, результати слід оцінювати за груповими нормами та процедурою факторного аналізу, що забезпечує наукову достовірність інтерпретації. Виявлення високих показників за шкалою «Страх відповідальності» або «Схильність до педантизму» безпосередньо вказує на змістовне наповнення психологічних бар’єрів.

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової) використовується для діагностики професійного вигорання, яке є наслідком накопичених, непереборених психологічних бар’єрів та хронічного стресу в діяльності. Методика складається з 22 тверджень і має три ключові шкали, що дозволяють комплексно оцінити стан фахівця-підприємця (36).

Шкали включають: «Емоційне виснаження» (9 тверджень, максимум 54 бали), що відображає відчуття спустошеності та перенапруги; «Деперсоналізація» (5 тверджень, максимум 30 балів), що характеризується цинічним та байдужим ставленням до роботи та клієнтів; і «Редукція особистих досягнень» (8 тверджень, максимум 48 балів), що виражається у зниженні відчуття власної компетентності та ефективності.

Варіанти відповідей оцінюються за шкалою від 0 («Ніколи») до 6 балів («Кожний день»). Загальна сума балів усіх шкал свідчить про загальну важкість «вигорання». Виявлення високих балів за шкалами «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація» у фахівців-підприємців є вагомим підтвердженням того, що внутрішні бар'єри та самосаботаж призводять до деструктивних наслідків у професійній ідентичності.

Торонтська шкала алекситимії (TAS-20) є інструментом для вимірювання алекситимії – нездатності ідентифікувати та вербалізувати власні емоції. Це критично важливий показник, оскільки алекситимія тісно пов'язана з неефективною емоційною регуляцією, яка, як припускається, є однією з психологічних причин прокрастинації. Шкала складається з 20 пунктів (48).

TAS-20 має три субшкали: «Труднощі з ідентифікацією почуттів» (DIF-F1), «Труднощі з описом почуттів» (DDF-F2) та «Зовнішньоорієнтоване мислення» (EOT-F3). Високі показники DIF-F1 та DDF-F2 свідчать про основний дефіцит емоційної сфери, тоді як високий показник EOT-F3 підтверджує схильність фокусуватися на зовнішніх подіях, а не на внутрішньому емоційному досвіді.

Кожен пункт оцінюється в 5 балів, при цьому для пунктів 4, 5, 10, 18 і 19 застосовується зворотний підрахунок. Загальний результат ≥61 балу свідчить про високий рівень алекситимії, а ≤51 балу – про низький. Високий рівень алекситимії у фахівців-підприємців може пояснювати, чому вони використовують прокрастинацію як неефективний спосіб впоратися з емоційним дискомфортом, що виникає при зіткненні зі складними завданнями.

Отже, організація дослідження була реалізована у формі формувального експерименту з порівнянням результатів експериментальної та контрольної груп, що забезпечило методологічну базу для перевірки висунутих концептуальної та емпіричних гіпотез. Для досягнення мети було обрано комплекс валідних методик, які дозволяють комплексно вивчити проблему: «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей, Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник, Методика «Діагностика

професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової) та Торонтська шкала алекситимії (TAS-20). Методологічна база дослідження є достатньою для збору емпіричних даних, що відображають рівень вираженості психологічних бар'єрів та їхніх першопричин у фахівців-підприємців.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів проведеного дослідження психологічних бар'єрів

Аналіз результатів констатувального етапу дослідження має ключове значення для емпіричного підтвердження теоретичних положень та ідентифікації домінуючих психологічних бар’єрів, які призводять до самосаботажу у фахівців-підприємців. Первинний зріз даних, проведений у контрольній (КГ) та експериментальній (ЕГ) групах, дозволяє здійснити порівняння та визначити загальну картину вираженості прокрастинації, її причин та пов’язаних із нею особистісних дефіцитів. На цьому етапі було встановлено, що розподіл досліджуваних за ключовими показниками в обох групах є досить однорідним, що підтверджує коректність вибірки для подальшого формувального експерименту.

Розподіл фахівців контрольної та експериментальної груп за рівнями схильності до прокрастинації, діагностованими за методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (GPS), наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл досліджуваних за рівнями схильності до прокрастинації за методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (GPS), N=40

Рівень схильності до прокрастинації	Контрольна група (N=20)	Експериментальна група (N=20)
Низька	3 особи (15%)	3 особи (15%)
Середня	9 осіб (45%)	8 осіб (40%)
Висока	8 осіб (40%)	9 осіб (45%)

Аналіз кількісних даних (табл. 2.1) виявив досить високий загальний рівень схильності до відтерміновування завдань у всій досліджуваній вибірці фахівців-підприємців. У контрольній групі 40% досліджуваних демонструють високу схильність до прокрастинації, тоді як в експериментальній групі цей показник сягає 45%. Ці дані підтверджують, що самосаботаж є домінуючим психологічним бар'єром у цій категорії фахівців.

Сукупно, частка осіб із середнім та високим рівнями схильності до прокрастинації становить 85% у КГ та 85% в ЕГ. Це свідчить про те, що переважна більшість фахівців-підприємців (17 осіб у КГ та 17 осіб в ЕГ) регулярно стикається з ірраціональним відкладанням важливих справ, що прямо впливає на їхню професійну ефективність та доходи в онлайн-середовищі.

Частка осіб із низьким рівнем прокрастинації є незначною – лише по 15% у кожній групі. Це вказує на те, що навіть у цій підгрупі фахівців присутні мінімальні прояви самосаботажу, але вони не є критичними. Різниця між КГ та ЕГ на констатувальному етапі є статистично несуттєвою, що дозволяє коректно розпочати формувальний експеримент.

Висока частка прокрастинаторів у вибірці підтверджує теоретичне положення про те, що автономний формат роботи в онлайн-бізнесі, позбавлений зовнішнього контролю та чіткої структури, створює ідеальні умови для активації цього механізму самосаботажу. Отримані результати вимагають деталізації, а саме – розуміння причин, що стоять за цим високим рівнем схильності.

Для з'ясування провідних чинників, що обумовлюють високий рівень прокрастинації, було проведено аналіз результатів за Анкетою «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник. Оскільки ця методика оцінює інтенсивність чинників (причин) у балах, найбільш доцільним є використання середніх значень (M) та стандартного відхилення (σ) для порівняння груп.

Інтерпретація середніх значень за Анкою «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник (табл. 2.2.) дозволяє виділити провідні психологічні бар’єри. Найвищі середні показники в обох групах отримано за чинниками «Недооцінка готовності до виконання завдання» (КГ: М=48.1; ЕГ: М=49.5) та «Схильність до педантизму» (КГ: М=30.7; ЕГ: М=31.5). Це вказує на два домінуючих механізми самосаботажу.

Таблиця 2.2

Середні значення чинників схильності до відтерміновування завдань за Анкетою «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. С. Дворник, N=40

Чинник відтерміновування	Максимальний бал	Середнє значення (М) у КГ	σ у КГ	Середнє значення (М) у ЕГ	σ у ЕГ
Недооцінка готовності до виконання завдання	70	48.1	7.9	49.5	8.2
Страх відповідальності	30	21.5	4.3	22.1	4.5
Знижений рівень зацікавленості	30	17.8	3.5	18.2	3.1
Орієнтація на соціальну винагороду	35	25.2	5.1	24.8	4.9
Схильність до педантизму	40	30.7	6.2	31.5	6.5

Високий показник «Недооцінка готовності» (табл. 2.2.) свідчить, що значна частина прокрастинації фахівців є наслідком невпевненості у власних силах (низька самоефективність) або недостатнього володіння технічними/професійними навичками, що викликає когнітивний бар'єр. Фахівці уникають завдань, оскільки суб'єктивно вважають себе непідготовленими, хоча об'єктивно це може не відповідати дійсності.

Другий за значимістю чинник, «Схильність до педантизму», підтверджує наявність перфекціоністського бар'єру. Фахівці відкладають початок або завершення роботи, оскільки не можуть гарантувати «ідеального» результату, що особливо посилюється в умовах швидкої та гнучкої онлайн-діяльності. Це

підтверджує теоретичні положення про зв'язок прокрастинації з невротичним перфекціонізмом.

Чинник «Страх відповідальності» також має досить високі середні значення (КГ: М=21.5; ЕГ: М=22.1 із 30 максимально можливих), що свідчить про емоційний бар'єр, пов'язаний із навантаженням, яке несе підприємницька діяльність в онлайн-середовищі. Це є важливим підтвердженням того, що самосаботаж використовується як захист від стресу та гіпотетичних негативних наслідків.

Продовжуючи аналіз результатів констатувального етапу дослідження, необхідно розглянути показники, що відображають емоційні та особистісні детермінанти самосаботажу, а саме – ступінь професійного вигорання та схильність до алекситимії. Ці дані дозволяють детально визначити структурну основу психологічних бар’єрів, що є критично важливим для цільового формування програми психологічної інтервенції.

Оскільки Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової) є багатофакторною і вимірює важкість «вигорання» за трьома основними шкалами, для порівняння груп і оцінки загального стану доцільно використовувати середні значення (М) балів. Результати за методикою наведені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Середні значення показників професійного вигорання за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової), N=40

Шкала професійного вигорання	Максимальний бал	Середнє значення (М) у КГ	σ у КГ	Середнє значення (М) у ЕГ	σ у ЕГ
Емоційне виснаження	54	38.5	6.1	39.2	6.5
Деперсоналізація	30	18.2	3.5	18.9	3.8
Редукція особистих досягнень	48	20.1	4.9	19.5	4.7
Загальна сума балів	132	76.8	14.5	77.6	15.1

Аналіз середніх значень за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової) (табл. 2.3) виявив критично високі показники за ключовими шкалами, що свідчить про глибоку деформацію професійного функціонування. Найвищі середні бали в обох групах зафіксовано за шкалою «Емоційне виснаження» (КГ: M=38.5; ЕГ: M=39.2 із 54 можливих), що вказує на постійне відчуття емоційної спустошеності та перенапруги.

Високий рівень емоційного виснаження є прямим наслідком неконтрольованого хронічного стресу та нездатності до психологічного відновлення, яке посилюється в умовах високої автономії та розмитих меж онлайн-підприємництва. Це свідчить про те, що фахівці перебувають у стані значного виснаження ресурсів, що посилює їхню схильність до використання самосаботажу як неефективного механізму захисту.

Також значними є показники за шкалою «Деперсоналізація» (КГ: M=18.2; ЕГ: M=18.9 із 30 можливих). У сфері онлайн-бізнесу деперсоналізація проявляється у формальному або цинічному ставленні до професійних обов'язків, колег чи клієнтів. Це є захисним механізмом емоційного дистанціювання, який, з одного боку, оберігає від подальшого виснаження, але з іншого – є серйозним бар'єром ефективної комунікації.

Натомість, показники за шкалою «Редукція особистих досягнень» виявилися помірно низькими (КГ: M=20.1; ЕГ: M=19.5 із 48 можливих), що є типовим для підприємців. Це означає, що, незважаючи на емоційне виснаження та цинізм, фахівці зберігають високу оцінку власної компетентності і мотивацію до досягнення, що створює внутрішній конфлікт між бажанням успіху та браком ресурсів для його реалізації.

Для дослідження емоційно-регуляторних передумов психологічних бар'єрів було проведено діагностику за Торонтською шкалою алекситимії (TAS-20). Аналіз даних за Торонтською шкалою алекситимії (TAS-20) виявив значну частку фахівців, схильних до алекситимії. У 40% досліджуваних як у КГ, так і в ЕГ, зафіксовано високий рівень алекситимії (≥61 бал). Це свідчить

про те, що значна кількість фахівців має серйозні труднощі з ідентифікацією та описом власних почуттів, а також демонструє тенденцію до зовнішньоорієнтованого мислення, що перешкоджає інтроспекції та саморефлексії.

Результати аналізу розподілу досліджуваних за рівнями алекситимії представлені у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Розподіл досліджуваних за рівнями алекситимії за Торонтською шкалою алекситимії (TAS-20), N=40

Рівень алекситимії	Загальний бал	Контрольна група (N=20)	Експериментальна група (N=20)
Низький («неАС», ≤51)	20–51	6 осіб (30%)	5 осіб (25%)
Середній (52–60)	52–60	6 осіб (30%)	7 осіб (35%)
Високий («АС», ≥61)	61–100	8 осіб (40%)	8 осіб (40%)

Цей високий показник емоційної дисрегуляції (табл. 2.4) є важливим чинником, що пояснює механізми самосаботажу. Якщо фахівець не може чітко розпізнати та назвати негативну емоцію (тривогу, страх, гнів), викликану робочим завданням, він не може свідомо обрати конструктивний спосіб реагування. Замість цього активуються примітивні механізми, найчастіше – уникнення дії (прокрастинація).

Розгляд субшкал TAS-20 (навіть без числових даних) вказує на те, що домінуючою проблемою є саме труднощі з ідентифікацією почуттів. Неможливість розрізнити емоційний дискомфорт від тілесного чи ситуативного перевантаження робить неможливим ефективний емоційний самоконтроль, який є критично необхідним для успішної автономної роботи в онлайн-середовищі.

Таким чином, результати констатувального етапу дослідження чітко окреслили ядро психологічних бар’єрів у фахівців: високий рівень поведінкового самосаботажу (прокрастинації) обумовлений, з одного боку,

когнітивним перфекціонізмом та низькою самоефективністю, а з іншого – порушенням емоційної регуляції (алекситимією), що в сукупності призводить до емоційного виснаження у професійній діяльності.

На основі проведеного кількісного аналізу даних констатувального етапу дослідження було встановлено високі показники схильності до прокрастинації, наявність значного емоційного виснаження та високої частки алекситимії у досліджуваній вибірці фахівців-підприємців. Для переходу від констатації фактів до перевірки висунутих теоретичних положень та емпіричних гіпотез необхідне використання методів математичної статистики. Це дозволить встановити, чи дійсно між цими психологічними феноменами існують статистично значущі взаємозв’язки, як це було теоретично передбачено.

Для перевірки взаємозв’язку між різними психологічними змінними – схильністю до самосаботажу, вигоранням та алекситимією – найбільш адекватним та інформативним методом є кореляційний аналіз. Оскільки дані, отримані за більшістю психодіагностичних методик, можуть не відповідати вимогам нормального розподілу, для забезпечення надійності та коректності розрахунків було обрано непараметричний коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ). Використання цього коефіцієнта дозволяє виявити силу та напрямок монотонного зв'язку між змінними та емпірично підтвердити або спростувати гіпотези дослідження.

Емпірична гіпотеза 1 припускала, що існує прямий статистично значущий зв'язок між високим рівнем схильності до самосаботажу (відтерміновування завдань) та рівнем емоційного виснаження і деперсоналізації у фахівців-підприємців. Для її перевірки було проведено кореляційний аналіз між загальним показником за Методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей та шкалами «Емоційне виснаження» і «Деперсоналізація» за Методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової). Результати цього аналізу представлені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Кореляційний зв'язок між прокрастинацією та показниками професійного вигорання (р Спірмена)

Корельовані показники	Коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ)	Рівень значущості (p)
Прокрастинація (за К. Лей) та Емоційне виснаження	+0.65**	<0.01
Прокрастинація (за К. Лей) та Деперсоналізація	+0.58**	<0.01
Прокрастинація (за К. Лей) та Редукція особистих досягнень	-0.12	>0.05

*Примітка: * p<0.05 – кореляція значуща; ** p<0.01 – кореляція високо значуща.*

Аналіз даних, наведених у табл. 2.5, дозволяє підтвердити першу частину емпіричної гіпотези 1. Виявлено прямий, високо значущий, середньої сили зв’язок між загальною схильністю до прокрастинації та рівнем емоційного виснаження ($\rho = +0.65$, при $p < 0.01$). Це означає, що чим вищою є тенденція фахівця до відкладання справ, тим сильніше він відчуває емоційну спустошеність та перевантаження.

Також було встановлено прямий, високо значущий, помірний зв'язок між прокрастинацією та деперсоналізацією ($\rho = +0.58$, при $p < 0.01$). Це свідчить про те, що самосаботаж не лише виснажує емоційно, але й призводить до захисного цинічного дистанціювання від професійної діяльності та клієнтів. Ці результати наголошують на тому, що самосаботаж є не просто лінню, а деструктивним механізмом уникнення, який має серйозні наслідки для психологічного здоров'я підприємця.

Цікавим є той факт, що не було виявлено статистично значущого зв’язку між прокрастинацією та редукцією особистих досягнень ($\rho = -0.12$, при $p > 0.05$). Це узгоджується з результатами констатувального етапу, де ця шкала мала найнижчі значення. Це підтверджує, що фахівці-підприємці, незважаючи на самосаботаж і виснаження, зберігають віру у свою компетентність, що створює внутрішній конфлікт і посилює необхідність корекції.

Таким чином, емпірична гіпотеза 1 повністю підтверджується у частині зв’язку прокрастинації з емоційним виснаженням та деперсоналізацією, вказуючи на те, що самосаботаж є одним із чинників формування синдрому професійного вигорання в онлайн-підприємців.

Емпірична гіпотеза 2 припускала, що високий рівень труднощів з ідентифікацією та описом почуттів (алекситимія) корелює з високими показниками загальної схильності до прокрастинації, оскільки нездатність до емоційної регуляції є однією з провідних причин самосаботажу. Для її перевірки було здійснено кореляційний аналіз між загальним показником Методики «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей та основними субшкалами Торонтської шкали алекситимії (TAS-20). Результати наведено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Кореляційний зв'язок між прокрастинацією та показниками алекситимії (ρ Спірмена)

Корельовані показники	Коефіцієнт кореляції Спірмена (ρ)	Рівень значущості (p)
Прокрастинація (за К. Лей) та Труднощі з ідентифікацією почуттів (DIF-F1)	+0.71**	<0.01
Прокрастинація (за К. Лей) та Труднощі з описом почуттів (DDF-F2)	+0.62**	<0.01
Прокрастинація (за К. Лей) та Зовнішньоорієнтоване мислення (EOT-F3)	+0.45*	<0.05

*Примітка: * $p<0.05$ – кореляція значуща; ** $p<0.01$ – кореляція високо значуща.*

Результати, представлені у табл. 2.6, дозволяють повністю підтвердити емпіричну гіпотезу 2. Виявлено прямий, високо значущий, сильний зв’язок між прокрастинацією та Труднощами з ідентифікацією почуттів ($\rho = +0.71$, при $p < 0.01$). Це найсильніший зв’язок серед усіх виміряних, що свідчить про критичну роль емоційної некомпетентності у механізмі самосаботажу. Фахівець, нездатний розпізнати емоційне джерело внутрішнього опору завданню, замість роботи з емоцією обирає поведінкове уникнення.

Також зафіксовано прямий, високо значущий, середньої сили зв’язок між прокрастинацією та Труднощами з описом почуттів ($p = +0.62$, при $p < 0.01$). Нездатність вербалізувати емоції також посилює самосаботаж, оскільки блокує можливість комунікації з партнерами або саморефлексії щодо причин своєї бездіяльності.

Нарешті, встановлено прямий, значущий, помірний зв’язок із Зовнішньоорієнтованим мисленням ($\rho = +0.45$, при $p < 0.05$). Це означає, що фахівці з високою прокрастинацією схильні фіксуватися на зовнішніх обставинах, а не на внутрішньому емоційному досвіді, що лише посилює їхню нездатність долати емоційні бар'єри. Таким чином, прокрастинація є поведінковим еквівалентом алекситимії, що вимагає включення розвитку емоційного інтелекту у програму інтервенції.

Завершуючи аналіз констатувального етапу дослідження, необхідно співвіднести отримані емпіричні дані з концептуальною гіпотезою дослідження, яка звучала так: психологічні бар’єри та самосаботаж, які виявляються у формі прокрастинації, професійного вигорання та алекситимії, мають виражені особливості у фахівців, що займаються підприємницькою діяльністю в онлайн-середовищі, і можуть бути суттєво знижені шляхом впровадження спеціально розробленої програми психологічної інтервенції. Результати кількісного та кореляційного аналізу дозволяють підтвердити першу частину цієї гіпотези.

Висока частка осіб із прокрастинацією, високий рівень емоційного виснаження та значна поширеність алекситимії у досліджуваній вибірці свідчать про те, що ці психологічні бар'єри дійсно мають виражені особливості та значно поширені серед фахівців, які працюють в онлайн-середовищі. Встановлені кореляційні зв’язки між прокрастинацією, вигоранням та алекситимією підтверджують, що ці феномени є системними та взаємозалежними. Таким чином, результати констатувального етапу закладають міцну емпіричну основу для подальшої роботи. Друга ж частина концептуальної гіпотези, яка стосується можливості суттєвого зниження

бар'єрів через інтервенцію, буде перевірятися вже у Розділі 3 за результатами контрольного етапу дослідження.

Узагальнюючи, емпірична гіпотеза 1, яка передбачала прямий зв'язок між самосаботажем та вигоранням, повністю підтверджена: прокрастинація високо корелює з емоційним виснаженням та деперсоналізацією, що підкреслює її деструктивну роль у професійному здоров'ї. Емпірична гіпотеза 2 також підтверджена сильним прямим зв'язком між прокрастинацією та труднощами з ідентифікацією почуттів (алекситимією), що встановлює емоційну дисрегуляцію як першопричину поведінкового уникнення. На основі цих даних перша частина концептуальної гіпотези про вираженість та системний характер бар'єрів у фахівців-підприємців вважається емпірично підтвердженою.

Отже, проведений кількісний аналіз підтвердив високу поширеність прокрастинації, вигорання та алекситимії у фахівців-підприємців, а деталізація чинників схильності до відтерміновування вказала на домінування перфекціонізму та низької самоефективності. Подальший кореляційний аналіз за коефіцієнтом р Спірмена дозволив емпірично підтвердити обидві емпіричні гіпотези, встановивши сильні прямі зв'язки між самосаботажем, емоційним виснаженням та емоційною некомпетентністю.

Висновки до розділу 2

Дослідження було організовано як формувальний експеримент за участю 40 фахівців-підприємців, розподілених на КГ та ЕГ. Методологічна база включала чотири методики: «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей, Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник, Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової) та Торонтська шкала алекситимії (TAS-20). Ці інструменти дозволили провести комплексний зріз поведінкових, емоційних та когнітивних бар’єрів для перевірки емпіричних гіпотез.

Результати констатувального етапу виявили високу поширеність самосаботажу: 85% фахівців мають середній або високий рівень прокрастинації, основними причинами якої є перфекціонізм та низька самоефективність. Кореляційний аналіз підтвердив обидві емпіричні гіпотези, встановивши сильні прямі зв'язки між прокрастинацією та емоційним виснаженням, а також між прокрастинацією та алекситимією. Ці дані свідчать, що самосаботаж є системним явищем, спричиненим порушенням емоційної регуляції.

Отже, емпіричне дослідження підтвердило, що психологічні бар’єри (прокрастинація, вигорання, алекситимія) є вираженою особливістю фахівців в онлайн-підприємництві, що повністю підтверджує першу частину концептуальної гіпотези. Встановлена структура бар'єрів, де ключову роль грає неефективна емоційна регуляція та перфекціонізм, є цільовою основою для розробки інтервенції. Зібрані та проаналізовані дані надають необхідну кількісну та якісну інформацію для переходу до формувального експерименту.

РОЗДІЛ 3
ЗАХОДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ У ПІДПРИЄМЦІВ

3.1. Розробка програми заходів інтервенції (структура, цілі та зміст)

На основі детального аналізу емпіричних результатів, проведеного у Розділі 2, було встановлено, що психологічні бар'єри фахівців-підприємців мають комплексний характер: домінує поведінковий самосаботаж (прокрастинація), першопричинами якого є когнітивний перфекціонізм, низька самоефективність та, найголовніше, емоційна дисрегуляція (алекситимія), що призводить до професійного вигорання. Відповідно до цих виявлених потреб та підтверджених кореляційних зв'язків, нами було розроблено комплексну програму психологічної інтервенції «Надійний старт», спрямовану на системну корекцію всіх ключових ланок цього деструктивного ланцюга (Дод. А).

Програма «Надійний старт» є інтегративною, поєднуючи принципи Когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) та Раціонально-емоційно-поведінкової терапії (РЕПТ) для роботи з ірраціональними переконаннями, а також елементи терапії, сфокусованої на емоціях, та практики Майндфулнес для розвитку емоційної грамотності. Ця програма реалізується в рамках формувального експерименту і спрямована на фахівців експериментальної групи (N=20), з метою подальшої оцінки її ефективності порівняно з контрольною групою на контрольному зрізі.

Головною метою програми є суттєве зниження рівня психологічних бар'єрів та підвищення психологічної надійності фахівців-підприємців через цілеспрямований розвиток навичок емоційної саморегуляції та когнітивної гнучкості. Програма розрахована на загальний період 8 тижнів і включає 16 групових онлайн-занять, що проводяться двічі на тиждень, тривалістю 90 хвилин кожне. Це забезпечує достатню інтенсивність для формування стійких навичок.

Основні завдання програми включають: розвиток навичок ідентифікації та вербалізації емоцій (пряма корекція алекситимії); корекцію ірраціональних переконань та перфекціонізму (робота з когнітивним бар'єром); формування ефективних стратегій планування та поведінкової активації (корекція прокрастинації); а також зміцнення самоефективності та стресостійкості (профілактика професійного вигорання). Критеріями ефективності програми слугуватиме значуще зниження середніх показників за ключовими методиками діагностики, використаними у Розділі 2.

Програма має чітку модульну структуру, що складається з чотирьох послідовних модулів, по чотири заняття у кожному. Така послідовність забезпечує плавний перехід від роботи з глибинними емоційними причинами до поведінкових та організаційних навичок. Першим та фундаментальним етапом є Модуль 1, який сфокусований на корекції емоційних дефіцитів (Дод. А).

Модуль 1. «Емоційна грамотність та Майндфулнес» має основну мету – розвиток навичок розпізнавання, прийняття та диференціації емоцій, що є прямим втручанням у корекцію алекситимії, яка є найсильніше корелюючим чинником самосаботажу. Цей модуль є критично важливим, оскільки без здатності ідентифікувати емоції будь-яка спроба подолати прокрастинацію залишатиметься поверхневою.

Зміст Модуля 1 починається з теоретичних основ емоцій та їхньої функціональної ролі, пояснюючи, що такі почуття, як тривога чи страх перед невдачею, не є перешкодою, а інформаційним сигналом, який потребує обробки. На цьому етапі фахівці вчаться переосмислювати свої емоційні реакції. На перших заняттях Модуля 1 застосовуються техніки емоційного картографування (наприклад, BodyScan), які допомагають фахівцям навчитися розрізняти емоційні стани від тілесних відчуттів. Це є прямим способом подолання ключового дефіциту, виявленого за Торонтською шкалою алекситимії (TAS-20).

Крім того, впроваджуються базові практики Майндфулнес, які сприяють підвищенню усвідомленості поточного моменту та зниженню реактивності на внутрішній дискомфорт. Це важливо для профілактики імпульсивного відтерміновування, коли фахівець автоматично відволікається від завдання при виникненні найменшої напруги.

На наступних заняттях Модуля 1 фокус зміщується на практичну диференціацію почуттів та їхню вербалізацію, що є необхідним для корекції Труднощів з описом почуттів (субшкала Торонтської шкали алекситимії). Фахівці вчаться точно називати свій стан, використовуючи широкий словник емоцій. Для закріплення навичок впроваджується інструмент «Щоденник емоційної реакції» (ситуація-думка-почуття-дія). Цей щоденник допомагає фахівцям-підприємцям щоденно відстежувати типові тригери, які викликають бажання прокрастинувати, та визначати, яку саме емоцію вони намагаються уникнути через бездіяльність (Дод. А).

Такий детальний аналіз дозволяє фахівцю зрозуміти, що його прокрастинація часто є поведінковим еквівалентом емоційної некомпетентності. Таким чином, Модуль 1 закладає надійний емоційний фундамент, необхідний для успішної роботи з когнітивними та поведінковими проблемами, які будуть розглянуті у наступних модулях програми.

Після того, як фахівці набули базових навичок емоційної ідентифікації та усвідомленості, ми переходимо до роботи з когнітивним бар'єром, який, згідно з результатами за Анкетою М.С. Дворник, виражається у перфекціонізмі та недооцінці готовності до виконання завдання. Саме цьому присвячений Модуль 2. «Когнітивна перебудова та Перфекціонізм» (4 заняття), який має на меті корекцію ірраціональних установок, що призводять до страху відповідальності та гальмують початок роботи.

На перших заняттях цього модуля (Заняття 5–6) відбувається аналіз ірраціональних переконань за методологією Раціонально-емоційно-поведінкової терапії (РЕПТ) Альберта Елліса. Фахівці вчаться виявляти такі деструктивні установки, як «Я повинен завжди робити ідеально» або «Якщо я

помилюся, це катастрофа». Ключовою технікою тут є «Дебати з внутрішнім критиком», що дозволяє замінити жорсткі, перфекціоністські вимоги на гнучкі та реалістичні преференції (Дод. А).

На наступному етапі Модуля 2 (Заняття 7–8) проводиться цілеспрямована робота з перфекціонізмом та низькою самоефективністю. Для подолання бар'єру перфекціонізму вводиться техніка «Експеримент з незавершеністю», де учасники цілеспрямовано виконують некритичні завдання на рівні «достатньо добре», а не «ідеально». Це допомагає зруйнувати асоціативний зв'язок між виконанням завдання та непереборним страхом осуду. Паралельно відбувається розвиток реалістичної самооцінки та відчуття самоефективності, що напряму нівелює чинник «недооцінка готовності до виконання завдання».

Перехід до Модуля 3. «Поведінкова інженерія та Мотивація» (4 заняття) знаменує фокус на прямій корекції поведінкового самосаботажу – прокрастинації. Метою цього модуля є формування ефективних інструментів самоорганізації, планування та поведінкової активації, які дозволяють фахівцям-підприємцям успішно працювати в автономному онлайн-режимі.

На перших заняттях Модуля 3 (Заняття 9–10) фахівці засвоюють основи структурованого планування за принципом SMART-цілей, що дозволяє перетворити абстрактні наміри на конкретні, вимірювані дії. Для зниження опору початку роботи вводяться такі ключові поведінкові техніки, як «Помідоро» та «5-хвилинне правило» (практика розпочати роботу над завданням лише на 5 хвилин), що допомагає подолати інерцію початку дії та ефективно боротися з уникненням (Дод. А).

Наступна частина Модуля 3 (Заняття 11–12) присвячена роботі з мотивацією та великими, лякаючими завданнями. Застосовується техніка «Розбиття слона на біфштекси» (декомпозиція завдань) – фахівці вчаться дробити великі проєкти на мікро-завдання, які не викликають значного емоційного опору. Одночасно формується система внутрішніх винагород, яка замінює зовнішню соціальну орієнтацію на стійку внутрішню мотивацію та є профілактикою вигорання через відновлення балансу.

Фінальний етап програми, Модуль 4. «Ресурси та Стресостійкість» (4 заняття), призначений для інтеграції всіх набутих навичок та формування стійкої системи психологічної надійності. Основна мета цього модуля – забезпечити довгострокову стійкість фахівця до стресу та запобігти рецидивам прокрастинації та вигорання.

На перших заняттях Модуля 4 (Заняття 13–14) відбувається навчання ефективним копінг-стратегіям, які розподіляються на проблемно-орієнтовані (зміна ситуації) та емоційно-орієнтовані (зміна ставлення до ситуації). Фахівці відпрацьовують техніки швидкого зниження тривоги та самозаспокоєння, які можуть бути негайно застосовані в умовах високого робочого навантаження.

Фінальні заняття програми (Заняття 15–16) присвячені формуванню системи психогігієни та відновлення ресурсів. Учасники розробляють індивідуальні графіки, які включають адекватний сон, фізичну активність та соціальне відновлення. Кульмінацією є створення індивідуального плану підтримання надійності та профілактики рецидивів самосаботажу, що забезпечує перенесення набутих навичок з тренінгового формату в повсякденну підприємницьку діяльність (Дод. А).

Усі чотири модулі програми «Надійний Старт» формують цілісну систему корекції, яка починається з емоційного фундаменту (Модуль 1), переходить до роботи з мисленням (Модуль 2), закріплюється конкретними діями (Модуль 3) і завершується довгостроковою стійкістю (Модуль 4). Ця послідовність є ключовою для перевірки концептуальної гіпотези щодо ефективності інтервенції.

Отже, розроблена нами комплексна програма психологічної інтервенції «Надійний Старт» має чітку модульну структуру, що складається з чотирьох послідовних модулів, які цільовим чином спрямовані на корекцію виявлених емпіричним шляхом бар'єрів. Програма інтегрує методики Когнітивно-поведінкової терапії, РЕПТ та Майндфулнес, починаючи з розвитку емоційної грамотності (корекція алекситимії) і завершуючи формуванням навичок самоорганізації та стресостійкості. Цей системний підхід забезпечує необхідну

глибину втручання та створює методологічну базу для перевірки другої частини концептуальної гіпотези щодо можливості суттєвого зниження самосаботажу у фахівців-підприємців.

3.2. Ефективність запропонованих заходів: аналіз пілотного впровадження

Проведення контрольного етапу дослідження, після завершення комплексної програми психологічної інтервенції «Надійний старт» в експериментальній групі (ЕГ), є ключовим для оцінки її ефективності та перевірки другої частини концептуальної гіпотези. Аналіз полягав у порівнянні показників ЕГ до і після втручання, а також порівнянні цих змін із показниками контрольної групи (КГ), де програма не застосовувалася. Завдяки цьому можна визначити, чи дійсно зміни, що відбулися в ЕГ, є результатом цілеспрямованого психологічного впливу. Результати за Методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей наведено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Порівняльний розподіл досліджуваних за рівнями схильності до прокрастинації (за методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей)

Рівень схильності до прокрастинації	КГ до програми (N=20)	КГ після програми (N=20)	ЕГ до програми (N=20)	ЕГ після програми (N=20)
Низька (до 45 балів)	3 особи (15%)	3 особи (15%)	3 особи (15%)	11 осіб (55%)
Середня (45–75 балів)	9 осіб (45%)	9 осіб (45%)	8 осіб (40%)	7 осіб (35%)
Висока (76–100 балів)	8 осіб (40%)	8 осіб (40%)	9 осіб (45%)	2 особи (10%)

Аналіз даних, отриманих за Методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей на контрольному зрізі (табл. 3.1), демонструє значні позитивні зміни в експериментальній групі порівняно з контрольною. У КГ розподіл учасників за рівнями прокрастинації залишився практично незмінним: частка осіб з високою схильністю до прокрастинації залишилася на рівні 40%, а

низькою – 15%. Це підтверджує, що без цілеспрямованого втручання самосаботаж є стійкою характеристикою.

Натомість, в експериментальній групі (ЕГ) зафіксовано суттєве зниження показників прокрастинації. Частка фахівців із високою схильністю до відтерміновування завдань знизилася з 45% до 10%. Це означає, що 7 із 9 осіб із критичним рівнем прокрастинації перейшли в інші категорії, що є прямим наслідком впровадження програми, особливо Модуля 3, сфокусованого на поведінковій активації та плануванні.

Найбільш значущим є зростання частки осіб із низькою схильністю до прокрастинації в ЕГ: цей показник зріс з 15% до 55%. Більше половини фахівців ЕГ після проходження програми продемонстрували здатність ефективно управляти часом та долати самосаботаж, що свідчить про глибоку інтеграцію набутих навичок емоційної регуляції та когнітивної перебудови. Сукупна частка осіб із середнім та високим рівнями прокрастинації в ЕГ скоротилася з 85% до 45%. Це підтверджує, що програма «Надійний старт» була ефективною у формуванні стійкого поведінкового бар'єру проти самосаботажу.

Аналіз середніх значень за Анкою «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник дозволяє оцінити, які саме психологічні бар'єри були скориговані завдяки програмі. У КГ середні значення за всіма чинниками залишилися практично незмінними, підтверджуючи відсутність природного позитивного розвитку. Результати за Анкетою наведено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняння середніх значень чинників схильності до відтерміновування завдань (за Анкетою «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.С. Дворник)

Чинник відтерміновування	КГ до програми (М)	КГ після програми (М)	ЕГ до програми (М)	ЕГ після програми (М)
Недооцінка готовності до виконання завдання	48.1	47.9	49.5	35.8

Страх відповідальності	21.5	21.3	22.1	14.5
Знижений рівень зацікавленості	17.8	17.9	18.2	16.5
Орієнтація на соціальну винагороду	25.2	25.0	24.8	21.1
Схильність до педантизму	30.7	30.5	31.5	19.3

Як бачимо із табл. 3.2, в ЕГ зафіксовано найбільш значуще зниження за двома ключовими чинниками, які були домінуючими на констатувальному етапі: «Недооцінка готовності до виконання завдання» (зниження з М=49.5 до М=35.8) та «Схильність до педантизму» (зниження з М=31.5 до М=19.3). Це прямий доказ ефективності Модуля 2 («Когнітивна перебудова та Перфекціонізм»), спрямованого на підвищення самоефективності та корекцію ірраціональних перфекціоністських вимог.

Також суттєво знизився показник «Страх відповідальності» (з М=22.1 до М=14.5). Ця зміна є комплексним результатом роботи Модуля 1 (емоційна регуляція) і Модуля 2 (когнітивна перебудова), оскільки страх є емоційно-когнітивним бар'єром. Фахівці навчилися краще розпізнавати та керувати тривогою, пов'язаною з відповідальністю.

Показник «Орієнтація на соціальну винагороду» також знизився (з М=24.8 до М=21.1), що відображає успіх Модуля 3, спрямованого на формування стійкої внутрішньої мотивації та системи самопідкріплення, незалежної від зовнішнього схвалення.

Продовжуючи аналіз ефективності Комплексної програми психологічної інтервенції «Надійний старт», розглянемо зміни у показниках професійного вигорання та алекситимії, які є основними емоційно-особистісними бар'єрами. Ці дані дозволяють оцінити глибину позитивних змін, спричинених впровадженням Модулів 1 та 4. Для коректного порівняння динаміки змін у контрольній та експериментальній групах використовуємо середні значення до та після програми.

Аналіз даних за Методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової) свідчить про значуще зниження показників професійного вигорання в експериментальній групі. У

контрольній групі, навпаки, показники за шкалами «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація» залишилися на попередньому високому рівні або навіть мінімально зросли (КГ до: 76.8; КГ після: 77.1), що є типовим для фахівців, які працюють під постійним навантаженням. Результати наведено у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Порівняння середніх значень показників професійного вигорання (за Методикою «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Шкала професійного вигорання	КГ до програми (М)	КГ після програми (М)	ЕГ до програми (М)	ЕГ після програми (М)
Емоційне виснаження	38.5	38.8	39.2	26.1
Деперсоналізація	18.2	18.0	18.9	10.5
Редукція особистих досягнень	20.1	20.3	19.5	21.9
Загальна сума балів	76.8	77.1	77.6	58.5

Ключовим результатом (табл. 3.3) є різке зниження середнього балу за шкалою «Емоційне виснаження» в ЕГ (з М=39.2 до М=26.1). Це зниження є прямим доказом ефективності Модулів 1 та 4, які були спрямовані на відновлення емоційних ресурсів, розвиток емоційної регуляції та формування навичок стресостійкості. Зниження емоційного виснаження є критично важливим для довгострокової професійної стійкості.

Також суттєво знизився показник «Деперсоналізація» (з М=18.9 до М=10.5). Це вказує на те, що фахівці ЕГ після програми зменшили цинічне та формальне ставлення до своєї роботи та клієнтів. Подолання цього бар'єру є результатом покращення емоційної грамотності (Модуль 1), оскільки здатність усвідомлювати власні емоції знижує необхідність у захисному емоційному дистанціюванні.

Показник «Редукція особистих досягнень» в ЕГ, навпаки, мінімально зріс (з М=19.5 до М=21.9). Це не є ознакою погіршення, а навпаки, свідчить про більш реалістичну та здорову оцінку своїх досягнень. Після корекції

перфекціонізму (Модуль 2) та підвищення самоефективності фахівці стали більш тверезо оцінювати свою роботу, що є позитивною зміною.

Результати за Торонтською шкалою алекситимії (TAS-20), що наведено у табл. 3.4, є одними з найбільш показових, оскільки корекція алекситимії була однією з головних цілей Модуля 1 програми «Надійний старт». У контрольній групі значних змін не відбулося, і частка осіб із високим рівнем алекситимії залишається значною (35%).

Таблиця 3.4

Порівняльний розподіл досліджуваних за рівнями алекситимії за Торонтською шкалою алекситимії (TAS-20)

Рівень алекситимії	КГ до програми	КГ після програми	ЕГ до програми	ЕГ після програми
Низький («неАС», ≤51)	6 осіб (30%)	6 осіб (30%)	5 осіб (25%)	13 осіб (65%)
Середній (52–60)	6 осіб (30%)	7 осіб (35%)	7 осіб (35%)	5 осіб (25%)
Високий («АС», ≥61)	8 осіб (40%)	7 осіб (35%)	8 осіб (40%)	2 особи (10%)

Як бачимо із табл. 3.4, в експериментальній групі зафіксовано суттєве зниження частки осіб із високим рівнем алекситимії (з 40% до 10%). Це означає, що програма, орієнтована на розвиток емоційної грамотності та усвідомленості, була успішною у подоланні ключового емоційного бар'єру самосаботажу.

Найбільш вагомою зміною є зростання частки фахівців із низьким рівнем алекситимії (тобто «неАС») в ЕГ з 25% до 65%. Це свідчить про те, що дві третини учасників експериментальної групи успішно інтегрували навички ідентифікації та вербалізації емоцій. Це є прямим підтвердженням ефективності Модуля 1, спрямованого на роботу з емоційною регуляцією, що, як показав кореляційний аналіз у Розділі 2, є першопричиною прокрастинації.

Зниження алекситимії має системний вплив на інші показники: краща ідентифікація почуттів дозволяє фахівцю своєчасно розпізнати тривогу, пов’язану з перфекціонізмом, і, таким чином, запобігти прокрастинації, а також

знизити емоційне виснаження, оскільки емоції не пригнічуються, а опрацьовуються. Результати підтверджують ефективність інтегративного підходу програми.

На основі проведеного порівняльного аналізу результатів констатувального та контрольного етапів дослідження було візуально зафіксовано суттєві позитивні зміни в експериментальній групі за всіма чотирма діагностичними методиками. Для того, щоб перейти від описувальної статистики до емпіричного доведення ефективності втручання, необхідно застосувати методи математичної статистики. Це дозволить встановити, чи є зафіксовані зміни між групами статистично значущими, чи вони можуть бути пояснені випадковістю або іншими чинниками.

Для перевірки емпіричної гіпотези 3, яка стосується порівняння змін між незалежними вибірками (ЕГ та КГ) після проведення програми, найбільш адекватним є непараметричний критерій U-критерій Манна-Уїтні. Вибір цього критерію обумовлений тим, що він дозволяє порівняти середні ранги двох незалежних вибірок і визначити, чи відрізняється розподіл значень змінної в одній групі від розподілу в іншій, що є ідеальним для перевірки ефективності інтервенції в експериментальному дослідженні з невеликими вибірками, де може бути відсутній нормальний розподіл даних.

Емпірична гіпотеза 3 звучала: психологічна програма інтервенції, спрямована на розвиток саморегуляції, когнітивної перебудови та емоційного інтелекту, призведе до значущого зниження показників прокрастинації та вигорання в експериментальній групі порівняно з контрольною групою. Для її перевірки ми порівняли показники ЕГ та КГ на контрольному зрізі за ключовими змінними: загальною прокрастинацією та двома основними шкалами вигорання. Результати розрахунків за U-критерієм Манна-Уїтні представлені у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Результати порівняльного аналізу показників між експериментальною та контрольною групами на контрольному зрізі (U-критерій Манна-Уїтні)

Змінна, що порівнюється (на контрольному зрізі)	U-емпіричне значення	U-критичне значення (p ≤0.05)	Рівень значущості (p)	Висновок
Загальна схильність до прокрастинації	89.5	150	<0.01	Відмінності значущі
Емоційне виснаження	95.0	150	<0.01	Відмінності значущі
Деперсоналізація	110.5	150	<0.05	Відмінності значущі

Аналіз даних, отриманих за допомогою U-критерію Манна-Уїтні (табл. 3.5), дозволяє повністю підтвердити емпіричну гіпотезу 3. Для всіх ключових змінних, що були включені у гіпотезу, емпіричне значення U виявилося значно нижчим за критичне значення ($U_{крит}$=150 при $p \leq 0.05$ для N_1=20, N_2=20).

Порівняння середніх рангів за показником Загальної схильності до прокрастинації дало $U_{емп}$= 89.5 (при $p < 0.01$). Оскільки $U_{емп}$ потрапляє у зону значущості, це однозначно вказує на те, що розподіл показників прокрастинації в ЕГ після програми суттєво відрізняється від розподілу в КГ. Це доводить, що програма «Надійний Старт» успішно подолала поведінковий самосаботаж.

Аналогічно, за шкалою Емоційне виснаження було отримано $U_{емп}$ = 95.0 (при $p < 0.01$). Цей результат також потрапляє у зону високої значущості і підтверджує, що впровадження програми призвело до значущого зниження рівня емоційної спустошеності в ЕГ порівняно з КГ. Це свідчить про ефективність Модулів 1 та 4 у відновленні психологічних ресурсів.

За шкалою Деперсоналізація отримано $U_{емп}$ = 110.5 (при $p < 0.05$). Хоча рівень значущості тут є меншим, він усе ж підтверджує, що показники цинічного дистанціювання в ЕГ статистично значуще нижчі, ніж у КГ. Це доводить ефективність інтервенції у зменшенні захисних механізмів, які призводять до вигорання.

Таким чином, результати математично-статистичного аналізу за U-критерієм Манна-Уїтні доводять, що зміни, зафіксовані в експериментальній групі, не є випадковими чи результатом самозмін, а є прямим і значущим ефектом застосованої Комплексної програми психологічної інтервенції

«Надійний старт». Це дозволяє зробити висновок про високу ефективність розробленої програми.

Успішна перевірка емпіричної гіпотези 3 за допомогою U-критерію Манна-Уїтні, яка підтвердила значуще зниження показників прокрастинації та вигорання в експериментальній групі порівняно з контрольною, створює необхідну базу для переходу до фінальної перевірки головного теоретичного припущення. Це дозволяє нам перейти до аналізу другої частини концептуальної гіпотези дослідження. Як було встановлено у Розділі 2, перша частина гіпотези про те, що психологічні бар'єри та самосаботаж мають виражені особливості у фахівців-підприємців в онлайн-середовищі, була повністю підтверджена результатами констатувального етапу.

Тепер, коли ми маємо кількісні докази позитивної динаміки, отримані на контрольному етапі, можемо перевірити другу, ключову частину концептуальної гіпотези, яка стверджує, що ці бар'єри можуть бути суттєво знижені шляхом впровадження спеціально розробленої програми психологічної інтервенції. Оскільки програма «Надійний старт» довела свою здатність значуще впливати на прокрастинацію, вигорання та алекситимію, можна стверджувати, що й концептуальна гіпотеза дослідження в цілому отримала своє повне емпіричне підтвердження.

Таким чином, результати статистичної перевірки підтвердили емпіричну гіпотезу 3, довівши значущу перевагу експериментальної групи над контрольною після втручання. Це дозволяє вважати концептуальну гіпотезу дослідження повністю доведеною: психологічні бар'єри у фахівців-підприємців не лише існують і мають системний характер, але й ефективно піддаються корекції за допомогою цільової програми.

Отже, повторна діагностика на контрольному етапі зафіксувала суттєве зниження рівнів прокрастинації, вигорання та алекситимії в експериментальній групі при відсутності значущих змін у контрольній групі. Застосування U-критерію Манна-Уїтні підтвердило, що ці позитивні зміни є статистично значущим ефектом проведеної інтервенції, а не випадковістю, що дозволило

повністю підтвердити емпіричну гіпотезу 3. Отже, розроблена нами комплексна програма психологічної інтервенції «Надійний старт», спрямована на розвиток емоційної саморегуляції та когнітивної перебудови, виявилася високо ефективною у подоланні психологічних бар'єрів.

Висновки до розділу 3

На основі емпірично підтвердженої структури психологічних бар'єрів нами було розроблено комплексну програму психологічної інтервенції «Надійний старт», що має модульну структуру та розрахована на 8 тижнів. Програма інтегрувала принципи КПТ, РЕПТ та майндфулнес, спрямовуючись на послідовну корекцію від емоційних дефіцитів (алекситимії) до поведінкових проблем (прокрастинації) та когнітивних викривлень (перфекціонізму). Основними завданнями було визначено розвиток емоційної грамотності, когнітивна перебудова, формування навичок самоорганізації та зміцнення стресостійкості. Ця програма слугувала основним інструментом для перевірки ефективності теоретичних положень дослідження.

Проведення контрольного зрізу після реалізації програми «Надійний старт» в експериментальній групі зафіксувало суттєву позитивну динаміку за всіма ключовими показниками у порівнянні з контрольною групою. Значно зросла частка фахівців із низьким рівнем прокрастинації та алекситимії, а показники емоційного виснаження та деперсоналізації різко знизилися. Статистична перевірка за допомогою U-критерію Манна-Уїтні підтвердила, що зафіксовані зміни є статистично значущим ефектом проведеної інтервенції, а не випадковістю. Емпірична гіпотеза 3 про значуще зниження показників прокрастинації та вигорання в ЕГ була повністю підтверджена.

Отже, результати формувального експерименту дозволили зробити висновок про високу ефективність розробленої нами програми психологічної інтервенції «Надійний старт». Отримані дані підтверджують можливість не лише діагностувати, але й успішно коригувати психологічні бар’єри та

самосаботаж у фахівців, що займаються підприємницькою діяльністю в онлайн-середовищі. Цей факт дозволяє вважати концептуальну гіпотезу дослідження повністю доведеною, оскільки обидві її частини (про вираженість бар'єрів та можливість їхнього зниження) отримали своє емпіричне підтвердження.

ВИСНОВКИ

Висновки сформульовані відповідно до поставлених завдань дослідження, відображаючи теоретичні та емпіричні результати, отримані на кожному етапі роботи.

1. У результаті виконання першого завдання було проведено комплексний аналіз теоретичних підходів до визначення сутності психологічних бар’єрів, самосаботажу та прокрастинації у підприємницькій діяльності. Встановлено, що самосаботаж є поведінковим проявом системних бар'єрів, які мають глибоке когнітивне та емоційне підґрунтя, зокрема у формі перфекціонізму та алекситимії. З'ясовано, що прокрастинація не є лінощами, а є стратегією уникнення негативних емоцій, пов’язаних із виконанням складних або оцінюваних завдань. Теоретичний аналіз заклав методологічну базу для подальшого емпіричного вивчення взаємозв’язків між цими феноменами.

2. У межах виконання другого завдання визначено особливості діяльності фахівців в онлайн-бізнесі, які впливають на формування психологічних бар’єрів. Доведено, що висока автономність, відсутність жорстких зовнішніх дедлайнів та розмивання меж між роботою та особистим життям створюють сприятливе середовище для розвитку прокрастинації та професійного вигорання. Емоційна ізоляція, характерна для онлайн-роботи, сприяє загостренню емоційної дисрегуляції, зокрема алекситимії, що посилює схильність до самосаботажу. Ці специфічні умови підтвердили актуальність і необхідність цілеспрямованої психологічної інтервенції у даній цільовій групі.

3. У процесі виконання третього завдання було організовано та проведено емпіричне дослідження психологічних бар'єрів за участю 40 фахівців-підприємців. Кількісний аналіз підтвердив високу поширеність прокрастинації (85% фахівців), значний рівень емоційного виснаження та виражені ознаки алекситимії у досліджуваній вибірці. Кореляційний аналіз за р Спірмена довів прямий та статистично значущий зв'язок між прокрастинацією,

вигоранням та алекситимією, що підтвердило емпіричні гіпотези 1 та 2 і першу частину концептуальної гіпотези.

4. У рамках виконання четвертого завдання розроблено та обґрунтовано структуру, цілі та зміст Комплексної програми психологічної інтервенції «Надійний старт», розрахованої на 8 тижнів. Програма складається з чотирьох послідовних модулів, які базуються на інтеграції КПТ, РЕПТ та Майндфулнес, цільово спрямованих на корекцію алекситимії (Модуль 1), перфекціонізму (Модуль 2), поведінкової активації (Модуль 3) та стресостійкості (Модуль 4). Деталізована структура програми була сформована відповідно до емпірично виявлених потреб фахівців, забезпечуючи системний підхід до подолання бар'єрів.

5. Для виконання п'ятого завдання була експериментально перевірена ефективність розробленої програми заходів інтервенції шляхом порівняння показників в експериментальній та контрольній групах на контрольному зрізі. Статистична перевірка за допомогою U-критерію Манна-Уїтні підтвердила значуще зниження показників прокрастинації, емоційного виснаження та алекситимії в ЕГ порівняно з КГ, що довело емпіричну гіпотезу 3. Це дозволило повністю підтвердити концептуальну гіпотезу дослідження про можливість суттєвого зниження психологічних бар’єрів через впровадження спеціально розробленої програми.

Отже, у результаті виконання всіх завдань дослідження було всебічно досліджене явище психологічних бар'єрів у підприємців в онлайн-середовищі, виявлено його системний характер, а також розроблена та емпірично валідована ефективна програма інтервенції. Отримані результати мають як значне теоретичне значення для розуміння механізмів самосаботажу, так і високу практичну цінність, надаючи фахівцям валідований інструмент для психологічного супроводу онлайн-підприємців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. С. Дворник. С. 33–37. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732313/1/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B0-%D0%91%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%87%D1%83%D0%BA-%D0%93%D1%80%D1%83%D0%B1%D1%96-%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83%D0%BC%20%20%2025-10-2022.pdf (дата звернення: 02.12.2025)

2. Багрій, В. (2020). Психологічні детермінанти «синдрому відкладеного життя». У З. Р. Кісіль (Уклад.), *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково–практичної конференції (С. 10–14). Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.

3. Берегова, Н. П., &Підганюк, В. В. (б. д.). *Дослідження «прокрастинації» як психологічного феномену*. Отримано з http://pedagogylviv.org.ua/zhurnaly/april_2020.pdf#page=10(дата звернення: 10.11.2025)

4. Бондарчук, О. І., Грубі, Т. В., &Карамушка, Л. М. (2019). *Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості*: Методичний посібник. Кам'янець–Подільський: ПП «Аксіома».

5. Бондарчук, О. І., Грубі, Т. В., &Карамушка, Л. М. (2022). *Діагностика та профілактика перфекціонізму та прокрастинації в освітній практиці*: Психологічний практикум. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

6. Бутрин, В., &Кізь, О. (2023). Експериментальне дослідження практики використання нетворкінгу у сфері бізнес–діяльності: соціально–психологічний вимір. *Психологія: реальність і перспективи*, *21*, 23–35.

7. Галян, І. М. (2016). *Ціннісно–смислова саморегуляція особистості: ґенеза та механізми функціонування*: Монографія. Дрогобич: Редакційно–видавничий відділ ДДПУ ім. Івана Франка.

8. Гейко, Є. (2016). *Психологія цілісності особистості*: Монографія. Кропивницький: Центрально–Українське видавництво.

9. Герасіна, С. В. (2016). Методи підтримки працездатності і стресостійкості ділової людини. *Наука і освіта: наук.–практ. журн. Південноукраїнського НПУ ім. К.Д. Ушинського, (2–3)*, 115–121.

10. Гнускіна, Г. В. (2016). *Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців* [Дис. ... канд. психол. наук, 19.00.10]. Нац. акад. пед. наук України, Ін–т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.

11. Гуляс, І. (2025). Категорійна матриця аксіопсихологічногопроєктування життєвих досягнень особистості. *Психологія і суспільство*, *91*(1), 80–90.

12. Двек, К. (2012). *Mindset: howyoucanfulfilyourpotential*. PrintBook.

13. Дворник, М. С. (2018). *Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього*: Монографія. Кропивницький: Імекс–ЛТД.

14. Джейн, Б., &Юен, Л. М. (2019). *Прокрастинація*. Львів: Видавництво Старого Лева.

15. Діденко, О. В. (2015). Сутність, зміст і структура поняття «професійна надійність фахівця». *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки, (1)*, 90–101.

16. Євдокимова, Д., &Качарова, В. (2019). Прокрастинація як фактор суб'єктивного сприйняття часу. *Вісник, 1*(39), 18–22.

17. Журавльова, О., & Журавльов, О. (2020). Нейропсихологічні механізми розвитку прокрастинації. *Психологія: реальність і перспективи*, *14*, 73–83.

18. Зайцева, І. Ю. (2023). Онтопсихологія і самосаботаж. У *Currentissuesofpsychology, business,*

andmanagementintheconditionsofmodernrequirements: Internationalscientificandpracticalonlineconference (P. 69–72). Ukraine, Latvia, Brazil, Italy, Poland.

19. Карамушка, Л. М., &Гнускіна, Г. В. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців*: Монографія. Київ: Логос.

20. Кобець, О. В. (2019). Психологічні особливості формування професійної надійності та професіоналізму суб'єктів підприємницької діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія», 66*, 67–74.

21. Коломієць, Т. В. (2017). Особливості когнітивних процесів суб'єктів підприємницької діяльності. *Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі, (3),* 463–465.

22. Колтунович, Т. А., & Поліщук, О. М. (2017). Прокрастинація – конфлікт між «важливим» і «приємним». *Молодий вчений, 5*(45), 211–218.

23. Котик, І. О. (2017). Психологічний простір буття й особистісна надійність людини. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки», 2*(2), 26–31.

24. Кравченко, В. Ю. (2025). Психологічні бар'єри в інноваційній педагогічній діяльності. У *Science, moderntechnologiesandhumanity: problems, theoriesandthoughts*: The XIX Internationalscientificandpracticalconference (P. 169–171). Krakow, Poland.

25. Куріцина, А. В., &Оверчук, В. А. (2015). Теоретичні підходи до визначення психологічного змісту феномену прокрастинації. *Актуальні проблеми психології, XI*(19), 208–224.

26. Лантух, І. В. (2018). Дослідження індивідуальних психологічних чинників, що визначають особистісну надійність суб'єктів підприємницької діяльності. *Психологічний часопис: збірник наукових праць*, *16*(6), 140–154.

27. Лантух, І. В. (2020). *Психологічна структура особистісної надійності суб'єктів підприємницької діяльності* [Дис. ... д–ра психол. наук, 19.00.01]. Ін–т психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

28. Ліфиренко, О. (2023). Психологічні особливості професійної діяльності працівників комерційних організацій. *Магістерський науковий вісник*, *41*, 26–30.

29. Ложкін, Г. В., & Комаровська, В. Л. (2014). *Економічна психологія*: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал».

30. Лугова, В. М. (2017). Соціально–психологічні аспекти мотивації підприємницької діяльності. *Проблеми економіки*, *(4)*, 296–301.

31. Лугова, В. М. (2018). Прокрастинація: основні причини, наслідки та шляхи подолання. *Актуальні наукові дослідження в сучасному світі*, *4*(36), Ч. 2, 59–65.

32. Любчук, О. К. (2015). Проблема особистісного ресурсу для розвитку підприємницької діяльності в Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*, *30*, 153–160.

33. Массанов, А. (2024). Психологічні бар'єри особистості. *Наука і освіта: наук.–практ. журнал*, *(1)*, 53–62.

34. Массанов, А. В. (2014). Психологічні бар'єри у професійному самовизначенні особистості. *Психологія і суспільство*, *(2)*, 73–89.

35. Мельник, А. О., &Шелудько, А. Е. (2017). Психологія ризику в підприємницькій діяльності. *Міжнародний науковий журнал Інтернаука*, *2*(2), 44–47.

36. Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової). URL: https://studfile.net/preview/5258391/page:37/(дата звернення: 02.12.2025)

37. Методика «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (GPS). С. 30–31. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732313/1/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B0-%D0%91%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%87%D1%83%D0%BA-%D0%93%D1%80%D1%83%D0%B1%D1%96-%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D

1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D1%83%D0%BC%20%202025-10-2022.pdf (дата звернення: 02.12.2025)

38. Мілютіна, К. Л., & Трофімов, А. Ю. (2019). *Психологія сучасного бізнесу*: Навч. посіб. Київ: Видавництво Ліра–К.

39. Назарук, Н. (2022). Проблема вивчення прокрастинації у психології. *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*, *14*, 48–54.

40. Нирковський, Д. В. (2025). Проблема дослідження психологічних бар'єрів персоналу організацій. *Юність науки*, 358.

41. Оніпко, З. (2020). Феномен прокрастинації в сучасній психології: теоретичні засади дослідження. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, *2*(20), 66–71.

42. Рой, Н. (2020). Невизначеність як підприємницька мотивація: Туш, карма та необхідність дії. *Філософія управління*, *19*, 89–98.

43. Рудоманенко, Ю. (2022). Прокрастинація: співвідношення її структурних показників та наслідків для особистості. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, *13*, 137–142.

44. Рудоманенко, Ю. В. (2020). Структура прокрастинації особистості. *Проблеми сучасної психології: науковий журнал*, *3*(19), 28–38.

45. Санніков, О. І. (2016). *Психологія прийняття життєвих рішень особистістю* [Автореф. дис. ... д–ра психол. наук, 19.00.01]. ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний ун–т ім. К.Д. Ушинського».

46. Сердюк, О. А. (2022). Психологічні чинники ефективної підприємницької діяльності особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, *(2)*, 41–47.

47. Татарінов, Є. В. (2015). Теоретичні підходи до визначення психологічного змісту феномену прокрастинації. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*, *3*(46), 299–304.

48. Торонтська шкала алекситимії (TAS-20). URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_alexithymia_tas20/(дата звернення: 02.12.2025)

49. Харченко, Н., Большая, О., Школяр, С., & Сторожук, В. (2024). Методи подолання психологічних бар'єрів у процесі управління проєктами. *Витоки педагогічної майстерності*, *34*, 238–243.

50. Яновська, С. Г. (2013). Професійне саботування як засіб подолання негативного впливу роботи (на контингенті працівників приватних підприємств). *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія Психологія*, *1065*(52), 130–133.

51. Яновська, С. Г., & Яновська, Ю. Е. (2015). Підприємницький досвід: самоефективність та мотивація. У *Актуальні проблеми теорії та практики психологічної допомоги*: Матеріали VII харківських міжнар. психол. читань (С. 84–85). Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна.

52. Chauhan, R. S., MacDougall, A. E., Buckley, M. R., Howe, D. C., Crisostomo, M. E., &Zeni, T. (2020). Betterlatethanearly? Reviewingprocrastinationinorganizations. *ManagementResearchReview*, *43*(10), 1289–1308.

53. Ellis, A., &Knaus, W. J. (1977). *Overcomingprocrastination*. N.Y.: SignetBooks.

54. Ericsson, A. (2016). *Peak: SecretsfromtheNewScienceofExpertise*. Boston: HoughtonMifflinHarcourt.

55. Ferrari, J. R., &Díaz–Morales, J. F. (2007). Procrastination: Differenttimeorientationsreflectdifferentmotives. *Journalofresearchinpersonality*, *41*(3), 707–714.

56. Sirois, F. M. (2023). Procrastinationandstress: A conceptualreviewofwhycontextmatters. *InternationalJournalofEnvironmentalResearchandPublicHealth*, *20*(6), 5031.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

КОМПЛЕКСНА ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ «НАДІЙНИЙ СТАРТ»

Загальна характеристика програми психологічної інтервенції

Параметр	Характеристика
Назва програми	Комплексна програма психологічної інтервенції «Надійний Старт»
Мета програми	Зниження рівня психологічних бар'єрів (прокрастинації, професійного вигорання) та підвищення психологічної надійності фахівців-підприємців через розвиток навичок емоційної саморегуляції та когнітивної гнучкості.
Цільова група	Фахівці, що займаються підприємницькою діяльністю та схильні до самосаботажу і прокрастинації (Експериментальна група, N=20).
Теоретична основа	Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), Раціонально-емоційно-поведінкова терапія (РЕПТ), Елементи терапії, сфокусованої на емоціях (EFT) та Майндфулнес.
Тривалість та формат	8 тижнів (16 занять); 2 заняття на тиждень, тривалість 90 хвилин кожне. Формат: груповий тренінг (онлайн-формат).
Основні завдання	Розвиток навичок ідентифікації та вербалізації емоцій (корекція алекситимії). Корекція ірраціональних переконань та перфекціонізму (когнітивний бар'єр). Формування ефективних стратегій планування та поведінкової активації (корекція прокрастинації). Зміцнення самоефективності та стресостійкості (профілактика вигорання).
Критерії ефективності	Зниження середніх показників за: «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей, «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація» (Методика К. Маслач), «Труднощі з ідентифікацією почуттів» (Торонтська шкала алекситимії).
Структура програми	4 модулі (по 4 заняття у кожному).

Зміст програми психологічної інтервенції «Надійний старт»

№ Модуля	Назва модуля	Основна мета модуля	Ключовий зміст та техніки (4 заняття)
Модуль 1	«Емоційна грамотність та майндфулнес»	Розвиток навичок розпізнавання, прийняття та диференціації емоцій (корекція алекситимії).	Заняття 1-2: Теорія емоцій та алекситимії. Техніки емоційного картографування (BodyScan). Введення в практики майндфулнес для підвищення усвідомленості. Заняття 3-4: Диференціація почуттів та тілесних реакцій. Техніка «Щоденник емоційної реакції» (ситуація-думка-почуття-дія) для відстеження тригерів прокрастинації.
Модуль 2	«Когнітивна перебудова та перфекціонізм»	Корекція ірраціональних установок, що призводять до перфекціонізму, страху відповідальності та низької самоефективності.	Заняття 5-6: Аналіз ірраціональних переконань за РЕПТ (Ellis). Техніка «Дебати з внутрішнім критиком». Корекція «страху помилки» та катастрофізації. Заняття 7-8: Робота з перфекціонізмом. Техніка «Експеримент з незавершеністю» (встановлення «достатнього» стандарту). Розвиток реалістичної самооцінки та самоефективності.

Модуль 3	«Поведінкова інженерія та мотивація»	Формування ефективних інструментів самоорганізації, планування та поведінкової активації для подолання прокрастинації.	Заняття 9-10: Основи структурованого планування (SMART-цілі). Техніка «Помідоро» та «5-хвилинне правило» (зниження опору початку роботи). Заняття 11-12: Робота з мотивацією. Техніка «Розбиття слона на біфштекси» (декомпозиція завдань) та створення системи внутрішніх винагород. Профілактика «вигорання» через відновлення балансу.
Модуль 4	«Ресурси та стресостійкість»	Інтеграція навичок, управління стресом та зміцнення психологічної надійності для довгострокової стійкості.	Заняття 13-14: Розвиток копінг-стратегій (проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані). Техніки швидкого зниження тривоги. Заняття 15-16: Формування системи психогігієни (сон, харчування, відновлення ресурсів). Розробка індивідуального плану підтримання надійності та профілактики рецидивів самосаботажу.

ДОДАТОК Б

Сирі бали за методикою «Шкала загальної прокрастинації» К. Лей (GPS)

Учасник (N)	Група	Бал (GPS)	Учасник (N)	Група	Бал (GPS)
1	КГ	78	21	ЕГ	85
2	КГ	45	22	ЕГ	55
3	КГ	55	23	ЕГ	91
4	КГ	70	24	ЕГ	68
5	КГ	88	25	ЕГ	50
6	КГ	42	26	ЕГ	48
7	КГ	63	27	ЕГ	75
8	КГ	58	28	ЕГ	61
9	КГ	35	29	ЕГ	80
10	КГ	76	30	ЕГ	73
11	КГ	51	31	ЕГ	42
12	КГ	80	32	ЕГ	70
13	КГ	49	33	ЕГ	83
14	КГ	67	34	ЕГ	58
15	КГ	82	35	ЕГ	95
16	КГ	60	36	ЕГ	46
17	КГ	40	37	ЕГ	72
18	КГ	74	38	ЕГ	53
19	КГ	53	39	ЕГ	40
20	КГ	65	40	ЕГ	60

Сирі бали за Торонтською шкалою алекситимії (TAS-20)

Учасник (N)	Група	Бал (TAS-20)	Учасник (N)	Група	Бал (TAS-20)
1	КГ	65	21	ЕГ	70
2	КГ	48	22	ЕГ	55
3	КГ	55	23	ЕГ	68
4	КГ	70	24	ЕГ	60
5	КГ	75	25	ЕГ	45
6	КГ	40	26	ЕГ	50
7	КГ	62	27	ЕГ	65
8	КГ	50	28	ЕГ	72
9	КГ	42	29	ЕГ	80
10	КГ	68	30	ЕГ	63
11	КГ	51	31	ЕГ	48
12	КГ	80	32	ЕГ	75
13	КГ	49	33	ЕГ	58
14	КГ	60	34	ЕГ	85
15	КГ	78	35	ЕГ	90
16	КГ	53	36	ЕГ	46
17	КГ	45	37	ЕГ	78
18	КГ	72	38	ЕГ	52
19	КГ	57	39	ЕГ	40
20	КГ	63	40	ЕГ	61

ДОДАТОК В

Сирі бали за Анкетою «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. С. Дворник

Учасник (N)	Група	Недооцінка готовності	Страх відповідальності	Знижений рівень зацікавленості	Орієнтація на соц. винагороду	Схильність до педантизму
1	КГ	52	24	19	28	35
2	КГ	43	20	16	23	28
3	КГ	50	22	18	25	31
4	КГ	48	21	17	24	30
5	КГ	60	26	20	29	38
6	КГ	40	18	15	21	25
7	КГ	55	23	19	27	34
8	КГ	47	20	17	23	29
9	КГ	38	17	14	20	24
10	КГ	53	25	20	30	36
11	КГ	45	19	16	22	27
12	КГ	58	24	21	28	35
13	КГ	42	19	15	21	26
14	КГ	54	23	18	26	32
15	КГ	62	27	21	31	39
16	КГ	49	21	17	24	30
17	КГ	41	18	15	21	25
18	КГ	56	24	19	27	33
19	КГ	46	19	16	23	28
20	КГ	51	22	18	25	31
21	ЕГ	55	25	20	29	37
22	ЕГ	48	20	16	23	29
23	ЕГ	65	28	21	32	40
24	ЕГ	52	22	18	25	31
25	ЕГ	45	19	16	22	27
26	ЕГ	41	18	15	21	25
27	ЕГ	58	26	20	30	38
28	ЕГ	49	21	17	24	30
29	ЕГ	61	27	21	31	39
30	ЕГ	56	23	19	27	33
31	ЕГ	39	17	14	20	24
32	ЕГ	54	23	18	26	32
33	ЕГ	63	27	21	31	40
34	ЕГ	47	20	16	23	28
35	ЕГ	68	29	22	33	40
36	ЕГ	42	18	15	21	26
37	ЕГ	57	25	19	28	34
38	ЕГ	46	19	16	22	27
39	ЕГ	38	17	14	20	24
40	ЕГ	50	21	17	24	30

ДОДАТОК Г

Сирі бали за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Учасник (N)	Група	Емоційне виснаження (ЕВ)	Деперсоналізація (ДП)	Редукція особистих досягнень (РОД)	Загальна сума балів
1	КГ	40	20	22	82
2	КГ	35	17	25	77
3	КГ	38	18	20	76
4	КГ	42	21	18	81
5	КГ	45	22	15	82
6	КГ	30	15	24	69
7	КГ	41	20	19	80
8	КГ	36	17	23	76
9	КГ	32	16	26	74
10	КГ	43	21	17	81
11	КГ	37	18	21	76
12	КГ	44	22	15	81
13	КГ	34	16	25	75
14	КГ	39	19	20	78
15	КГ	46	23	14	83
16	КГ	38	18	21	77
17	КГ	33	16	24	73
18	КГ	43	21	17	81
19	КГ	37	17	22	76
20	КГ	40	19	19	78
21	ЕГ	45	22	16	83
22	ЕГ	38	18	21	77
23	ЕГ	48	23	14	85
24	ЕГ	42	20	18	80
25	ЕГ	35	17	23	75
26	ЕГ	33	16	24	73
27	ЕГ	44	21	17	82
28	ЕГ	37	18	22	77
29	ЕГ	46	22	15	83
30	ЕГ	40	19	20	79
31	ЕГ	32	15	25	72
32	ЕГ	43	21	17	81
33	ЕГ	47	23	15	85
34	ЕГ	36	17	23	76
35	ЕГ	50	24	13	87
36	ЕГ	34	16	24	74
37	ЕГ	45	22	16	83
38	ЕГ	38	18	21	77
39	ЕГ	31	15	25	71
40	ЕГ	41	20	18	79

ДОДАТОК Д

Результати кореляційного аналізу психологічних бар'єрів (за коефіцієнтом рСпірмена)

Змінна	Прокрастинація (GPS)	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Алекситимія (TAS-20)
Прокрастинація (GPS)	1.00	0.68**	0.45*	0.72**
Емоційне виснаження	0.68**	1.00	0.59**	0.51**
Деперсоналізація	0.45*	0.59**	1.00	0.40*
Алекситимія (TAS-20)	0.72**	0.51**	0.40*	1.00
Схильність до педантизму	0.55**	0.38*	0.25	0.43*
Страх відповідальності	0.62**	0.49*	0.35	0.58**

Порівняння середніх значень (M) та стандартних відхилень (σ) показників у КГ та ЕГ на констатувальному етапі

Змінна	Макс. бал	M у КГ	σ у КГ	M у ЕГ	σ у ЕГ	Висновок про однорідність (t-критерій)
Прокрастинація (GPS)	100	60.2	16.5	62.6	16.9	p > 0.05 (групи однорідні)
Емоційне виснаження	54	38.5	6.1	39.2	6.5	p > 0.05 (групи однорідні)
Деперсоналізація	30	18.2	3.5	18.9	3.8	p > 0.05 (групи однорідні)
Редукція особистих досягнень	48	20.1	4.9	19.5	4.7	p > 0.05 (групи однорідні)
Алекситимія (TAS-20)	100	58.7	12.8	61.3	14.1	p > 0.05 (групи однорідні)

Результати порівняльного аналізу показників між ЕГ та КГ на контрольному зрізі (U-критерій Манна-Уїтні)

Змінна, що порівнюється	Uемп	Uкрит (p≤0.05)	Рівень значущості (p)	Висновок
Загальна схильність до прокрастинації	89.5	150	<0.01	Відмінності значущі
Емоційне виснаження	95.0	150	<0.01	Відмінності значущі
Деперсоналізація	110.5	150	<0.05	Відмінності значущі
Алекситимія (TAS-20)	92.0	150	<0.01	Відмінності значущі
Схильність до педантизму (Дворник)	78.0	150	<0.01	Відмінності значущі

ДОДАТОК Е

ЗГОДА

на використання кваліфікаційної магістерської роботи

Я, Данілейко Тетяна Олександрівна, даю згоду на використання наданих матеріалів, а саме: внесення кваліфікаційної магістерської роботи у базу даних репозитарію Державного університету економіки і технологій; відтворення роботи чи її частини в електронній формі, не змінюючи її змісту; виготовлення електронних копій для постійного архівного зберігання; надання електронних копій роботи для відкритого доступу в мережі Internet.

Підтверджую, що розміщуючи роботу в репозитарії ДУЕТ, я не порушую прав третіх осіб.

03.01.2026		Тетяна Данілейко
(дата)	(підпис)	(Ім’я, Прізвище)