

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет управління персоналу, соціології та психології

Кафедра педагогіки та психології

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

спеціальність 053 Психологія

спеціалізація Економічна та соціальна психологія

Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНА ГНУЧКІСТЬ ЯК ЧИННИК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

здобувача Мирошніченка Нікіти Олеговича

(підпис)

Науковий керівник: старший викладач Лавриненко Д.Г.

(підпис)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.

Марина АРТЮШИНА

(підпис)

Київ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	5
1.1 Психологічна гнучкість як феномен та її компоненти.....	5
1.2. Поняття резильєнтності у контексті робочого середовища	13
1.3. Теоретичний аналіз взаємозв'язку психологічної гнучкості та резильєнтності	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ЯК ЧИННИКА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	25
2.1. Організація, методи та методики дослідження психологічної гнучкості та резильєнтності на робочому місці.....	25
2.2. Опис та аналіз результатів дослідження психологічної гнучкості та резильєнтності на робочому місці.....	28
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71

ВСТУП

Актуальність обраної теми. Питання психологічної резильєнтності на робочому місці не втрачає своєї актуальності в умовах сучасного стрімкого і непередбачуваного світу. Працівники різних галузей стикаються з постійними проблемами та викликами під час своєї роботи, такими як швидкий технологічний прогрес, зміна робочих ролей та економічна невизначеність.

Психологічна резильєнтність необхідна для того щоб ментально й емоційно впоратися з кризовою ситуацією або швидко повернутися до докризового стану. Психологічна гнучкість, як чинник резильєнтності, визначається як здатність пристосовуватися до мінливих вимог, зберігаючи при цьому цілеспрямовані дії, та життєво важлива для працівників, які перебувають у середовищі сформованому постійно невизначеністю. Крім того, психологічна гнучкість має важливе значення для вирішення зростаючих проблем вигорання та психічного здоров'я на робочому місці. Тому розуміння ролі психологічної гнучкості як чинника резильєнтності, та сприяння психологічній гнучкості, є ключовим фактором для підтримки стійкої та високоефективної робочої сили в сучасну епоху.

Об'єкт дослідження: резильєнтність на робочому місці.

Предмет дослідження: психологічна гнучкість як чинник резильєнтності на робочому місці.

Мета дослідження: охарактеризувати та дослідити психологічну гнучкість як чинник резильєнтності на робочому місці.

Завдання дослідження:

1. Розглянути психологічну гнучкість як феномен та описати її компоненти
2. Розкрити поняття резильєнтності у контексті робочого середовища
3. Провести теоретичний аналіз взаємозв'язку психологічної гнучкості та резильєнтності
4. Здійснити аналіз результатів емпіричного дослідження психологічної гнучкості як чинника резильєнтності на робочому місці

Теоретичні методи дослідження: теоретичний аналіз і синтез, абстрагування, конкретизація, аналогія, дедуктивний та індуктивний метод.

Емпіричні методи: методики “Шкала психологічної гнучкості” (“Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)”) (J.L. Rolffs, R.D. Rogge, K.G. Wilson, в адаптації Д. Лавриненка) - коротка форма, Шкала резильєнтності на робочому місці (RAW Scale, П.Вінвуд, Р.Колон, К.МакЮен в адаптації К.Місайлової та Д.Лавриненка), Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10) (адаптація Н.Школіної та ін.).

Математико-статистичні методи: відсотковий, кореляційний та дисперсійний аналіз засобами jamovi 2.6.26.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел. У дослідженні вміщено 34 таблиці. Основний зміст викладено на 68 сторінках (основний текст - до списку використаних джерел).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

1.1 Психологічна гнучкість як феномен та її компоненти

Вперше термін “психологічна гнучкість” з'явився в книзі під назвою “Усвідомленість і прийняття: розширення когнітивно-поведінкової традиції” за авторством С. Гейса, В. М. Фоллет та М. Лінехан [1, с. 15], що і на сьогоднішній день займаються дослідженням та популяризацією цього терміну.

Психологічна гнучкість може бути визначена як здатність зберігати або змінювати поведінку таким чином, щоб:

- 1) в процесі був присутній свідомий і відкритий контакт з думками та почуттями,
- 2) цінувалося те, що дає сама ситуація, та
- 3) служив власним цілям і цінностям [2, с. 7].

Ці якості іноді описуються як такі, що відображаються в поведінці, яка є “відкритою, усвідомленою та активною” [3, с. 225].

Психологічна гнучкість є досить популярним конструктом у сучасній психології. Однак існує велика кількість подібних за своїми характеристиками конструктів, що призводить до існування різних термінів, визначень і мір гнучкості, що перешкоджає прямому дослідженню цієї теми.

Через це психологічну гнучкість навіть називають “темною конячкою” в психології та “слизьким конструктом для визначення” [4, с. 865]. До термінів, що часто розуміються як взаємозамінні з психологічною гнучкістю, або посиляються на схожі процеси відносять наприклад, когнітивну гнучкість, гнучкість подолання та пояснювальну гнучкість. На даний момент до кінця незрозуміло, чи ці концепції перетинаються, і чи є вони незалежними від психологічної гнучкості, чи пов'язаними. Це непорозуміння викликає необхідність подальшого дослідження цих термінів та понять, щоб визначити зміст існуючих визначень та потенційне перекриття.

Чисельність різних термінів про “гнучкість” та відмінності в їх вимірюванні пояснюється різними теоретичними традиціями, що використовуються в сучасних дослідженнях. Багато дослідників гнучкості продовжують працювати в рамках точки зору нейропсихології, через доволі довгу історію усталеного нейропсихологічного погляду. Наприклад, Кашдан і Роттенберг запропонували огляд психологічної гнучкості, інтегруючи роботу з регуляції емоцій, усвідомленості та прийняття, соціальної та особистісної психології, а також нейропсихології [4, с. 871].

Вони визначають психологічну гнучкість як “здатність людини:

1. адаптуватися до коливань ситуаційних вимог;
2. переналаштовувати розумові ресурси;
3. змінювати перспективу та
4. балансувати конкуруючі бажання, потреби та життєві сфери” [4, с. 866].

Це визначення певною мірою перетинається з виконавчими функціями та саморегуляцією у нейропсихологічному погляді. Деякі дослідники стверджують, що виконавчі функції та саморегуляція є “будівельними блоками” психологічної гнучкості “ [4, с. 870], або що такі конструкції, як виконавчі функції, є підтипами психологічної гнучкості [5, с. 17]. Традиційно, вимірювання гнучкості в нейропсихології працює в рамках поведінкової парадигми, використовуючи “об’єктивні” лабораторні завдання для оцінки гнучкості (наприклад, Вісконсинський тест сортування карток та тест Струпа).

Іншим фундаментальним для розуміння сучасних питань визначення та вимірювання психологічної гнучкості, є погляд зі сторони Терапії Прийняття і Відповідальності (АСТ), через певні розбіжності з нейропсихологічним поглядом [6, с. 1154]. Уникнення досвіду спочатку було висунуто як центральний конструкт АСТ, що стосується небажання залишатися в контакті з небажаним досвідом та дій, спрямованих на його уникнення. Прийняття протиставлялося емпіричному уникненню, що стосувалося готовності залишатися в контакті зі складним досвідом

у прагненні до власних цінностей. Терміни “психологічна негнучкість” та “психологічна гнучкість” значною мірою замінили ці поняття відповідно. АСТ визначає психологічну негнучкість як “жорстке домінування психологічних реакцій над обраними цінностями та контингенціями в управлінні діями” [7, с. 676], а психологічна гнучкість визначається як “здатність свідомого індивіда повніше контактувати з теперішнім моментом та змінювати або зберігати поведінку, коли це служить обраним цілям” [2, с. 7]. Емпіричне уникнення та прийняття зараз вважаються прикладами психологічної негнучкості та психологічної гнучкості відповідно. Однак дослідники, здається, використовують усі ці терміни без розбору.

У цій моделі психологічної гнучкості два важливі набори впливів взаємодіють у координації поведінки. Один з них - це безпосередній досвід, включаючи наш сенсорний досвід світу, те, що ми бачимо, чуємо, тобто відчуваємо безпосередньо. Інший набір впливів базується на вербальних, мовних або когнітивних процесах, таких як правила, інструкції, оцінки, очікування, судження, історії та продукти розумового аналізу.

Модель психологічної гнучкості базується на експериментальному аналізі мови та мислення, включаючи уявлення про те, що ці вербальні дії та контекст, у якому вони відбуваються, можуть здійснювати контроль або впливати на іншу поведінку. У цій моделі вербальні впливи, які можуть мати великі переваги за одних обставин, можуть створювати великі недоліки за інших. Це частково є результатом нормальної людської здатності постійно створювати вербальні конструкції світу “у свідомості”, не помічати, що ці конструкції насправді не є самим світом, а потім займатися поведінкою, ізольованою від світу цими конструкціями. Коли поведінка ізольована від безпосереднього досвіду світу, внаслідок цих розумових чи когнітивних процесів, вона є нечутливою та вузькою за діапазоном сприйняття, і не може зберігатися або змінюватися відповідно до того, що пропонує світ поза цими процесами.

Наприклад нав'язливі когнітивні конструкції, такі як “Світ такий жорстокий”, можуть мати приголомшливий вплив на досвід сприйняття, таким чином, що в особи з подібними конструкціями може виникнути лише поведінка, яка відповідає їх змісту. Згідно з моделлю психологічної гнучкості, ступінь цього ефекту існує на континуумі та визначається контекстом навколо змісту. За допомогою думок ми можемо контактувати з ситуаціями так, ніби вони насправді присутні в нашому житті, навіть якщо ми ніколи не переживали їх безпосередньо.

Модель психологічної гнучкості включає шість складових, це - прийняття, усвідомлення поточного моменту, Self як контекст, розділення, цінності та проактивність [8, с. 78].

Виділяючи основні характеристики цих складових, прийняття - це здатність відкритися небажаному досвіду та не боротися з ним, коли це служить нашим цілям. Розділення - це здатність відчувати різницю між думками та тим, що вони описують, а також безпосередньо контактувати з переживаннями, не піддаючись домінуванню значення та впливу, що містяться в думках. Усвідомлення поточного моменту, зосереджене на теперішньому моменті, подібно до здатності, що розвивається в медитації усвідомленості. Self як контекст - це один із способів описати здатність відчувати перспективу, де ми не визначені і не шкодимо власним думкам та почуттям. Цінності - це бажання або якості, які можуть відображатися в поведінці, яку ми визначаємо як важливу, вільно обираються, є постійними та сприяють досягненню цілей. Проактивність - це здатність наполегливо дотримуватися курсу дій, керованого цілями, таким чином, щоб враховувати труднощі та продовжувати рухатися вперед [9, с. 225].

Головною особливістю визначення моделі психологічної гнучкості є факт того, що виділення всередині неї шести складових є лише теоретичною можливістю. Насправді ж ці складові тісно пов'язані та обов'язково враховують один одного для повної реалізації. В цьому і полягає основна складність вимірювання психологічної гнучкості.

Існує декілька областей для розгляду питання вимірювання психологічної гнучкості. Психологічна гнучкість виглядає по-різному у різних людей (топографічно різноманітна), навіть якщо її функція залишається незмінною (різні реакції на одні й ті ж стимули з огляду на цінності). Психологічну гнучкість можна вимірювати як стан або “рису” (довгострокові моделі поведінки), і дослідникам потрібно уточнити, який рівень аналізу їх цікавить, оскільки цей вибір вимагає різних форм оцінки. Оцінка на рівні стану залежить від контексту, вона стосується того, як людина реагує в певних обставинах. В той же час, оцінка на рівні риси вимагає усереднення відповідей та поєднання в різних умовах, щоб визначити загальну психологічну гнучкість людини.

Психологічну гнучкість необхідно чітко відрізнити від дистресу, який природно корелює з реакціями на дистрес, але теоретично відрізняється від них. Зрештою, суть психологічної гнучкості полягає в тому, що люди можуть змінювати свої реакції на один і той самий стимул, що обов'язково послаблює зв'язок між дистресом та реакціями на нього.

Крім того, вимірювання психологічної гнучкості, як правило, припускають, що респонденти розуміють, що існує розмежування між внутрішнім досвідом та поведінкою - що думки та почуття не викликають поведінки - і питання опитування сформульовані саме так.

Однак це припущення може бути хибним, створюючи розрив між тим, як на питання мають відповідати, і як на них насправді відповідають, що ще більше заплутує значення відповідей опитування.

Теорія психологічної гнучкості передбачає, що вона універсальна для всіх людей і не є специфічною для певних культур. Тому потрібно мати можливість точно вимірювати цей конструкт у різних культурах та мовах, не надаючи ненавмисного переваги домінуючій культурі.

Модель психологічної гнучкості та її популяризація через АСТ фокусується не тільки на питанні психічного здоров'я, а й на покращенні ефективності праці в робочому середовищі. Як найпростіший приклад, якщо люди цінують свою роботу, навіть тільки за оплату праці, то більша психологічна гнучкість підвищує їхню

чутливість до пов'язаних з продуктивністю контингенцій підкріплення у їхньому робочому контексті, оскільки вони мають більше можливостей реагування на ці контингенції [10, с. 297].

У контексті робочого середовища гнучкість дозволяє людям навчитися ефективніше виконувати свою роботу та мати краще психічне здоров'я (зокрема, завдяки більшому контакту з ціннісно-орієнтованими контингенціями позитивного підкріплення) [11, с. 15].

Також більша психологічна гнучкість прогнозує краще засвоєння нової інформації та важливих професійних навичок, хоча й у меншій мірі.

Загалом, згідно моделі АСТ, психологічна гнучкість дозволяє людям не бути охопленими та скерованими своїми небажаними думками та почуттями (наприклад тими, що зосереджені навколо розчарування від виникаючих перешкод та невдач під час роботи). Як результат, люди краще піддаються контингенціям підкріплення, що діють як під час навчальних занять, так і на їхньому робочому місці. Успішно взаємодіючи з такими контингенціями, люди, за визначенням, краще здатні опановувати нову навичку, виконувати свою роботу ефективніше та мати краще психічне здоров'я, і все це завдяки більшому контакту з ціннісно-орієнтованими контингенціями.

Організаційна поведінка - це вивчення людської поведінки організаційному середовищі. Організаційну поведінку можна розглядати як функцію трьох областей: організаційних характеристик та умовних факторів (наприклад, структура, процеси, стратегія та культура), характеристик та умовних факторів роботи (наприклад, автономність у роботі, різноманітність навичок, командна робота), а також ширшого набору індивідуальних характеристик та історії, що впливають на робочу ситуацію (наприклад, "особистість", психічне здоров'я). Метою організаційної поведінки є отримання та/або застосування знань про ці різні типи характеристик, щоб зробити організацію більш ефективною [12, с. 5].

З точки зору аналізу поведінки, корисна індивідуальна відмінність - це не просто та, яка передбачає явну та приховану поведінку, вона також повинна бути такою, яку можна контролювати, та яка підтримує надійний зв'язок з іншими

змінними, коли це відбувається. І всі елементи, що складають психологічну гнучкість, – це дії, які можна контролювати за допомогою контекстуальних антецедентів та наслідків, водночас підтримуючи позитивний зв'язок із застосованими результатами.

Як правило, індивідуальні відмінності, що обговорюються в літературі з організаційної поведінки, не розглядаються повністю як контекстуально регульовані дії. Натомість вони розглядаються як риси, психічні стани, схильності, змінні особистості тощо. Вони часто ідентифікуються виключно за допомогою кореляційних даних, а контекстуальні особливості, що регулюють ці події, не визначені. Як наслідок, незрозуміло, як змінити, скажімо, локус контролю, а також незрозуміло, що якби це вдалося би зробити, чи продовжилися б існуючі кореляції з іншими подіями.

На противагу цьому, психологічна гнучкість є індивідуальною характеристикою, на яку можуть фактично впливати, і модель психологічної гнучкості визначає, як це зробити.

Багато психологічних подій провокують нашу схильність контролювати свої думки, щоб ми змінювали, пригнічували або навіть уникали складних психологічних подій. Однак такі моделі мислення з часом вимагатимуть значних зусиль, що зрештою має виснажити ресурси, які в іншому випадку могли б бути спрямовані на інші частини їхнього середовища [13, с. 175].

Крім того, коли людина намагається уникати або контролювати свої внутрішні переживання, ці переживання, як правило, набувають більшої важливості. Цей результат звужить коло можливих дій людини, оскільки багато форм дій провокуватимуть внутрішні переживання людини. Таким чином, з нижчим рівнем психологічної гнучкості людина може не бачити потенційних можливостей для подолання високих вимог роботи і натомість може звинувачувати у своїх подальших діях негативні емоції, викликані переживанням робочого перевантаження.

З іншого боку, з вищим рівнем психологічної гнучкості люди менше відволікаються та менше контролюються своїми внутрішніми переживаннями. Наприклад, замість того, щоб використовувати когнітивні ресурси для контролю та регулювання психологічних подій, ці ресурси можна інвестувати у пошук можливостей для дій у поточній ситуації, щоб більш ефективно виконувати робочі задачі. Також, оскільки психологічно гнучкі люди мають більше енергії для вирішення робочих вимог, вони не витрачають свої ресурси на активне регулювання своїх емоційних реакцій.

Фактично, під час роботи в умовах високого навантаження досвід використання великих ресурсів має призвести до оптимального функціонування та реінвестування ресурсів (наприклад, енергії та часу) у стресі робочого середовища.

Підсумовуючи, хотілося би також загострити увагу на факті того, що існує багато доказів центральної ролі психологічної гнучкості для осмисленого життя. Що, в свою чергу пов'язане з позитивними показниками, такими як задоволення від роботи та психічне благополуччя [14, с. 169]. На противагу цьому, психологічна негнучкість пов'язана з низкою поточних та довічних клінічних проявів (наприклад, тривожні розлади, депресивні розлади), що негативно впливають і на ефективність працівників у сучасній робочій середі [15, с. 160].

1.2. Поняття резильєнтності у контексті робочого середовища

Поняття “резильєнтність” було найімовірніше вперше використано в психологічному контексті наприкінці минулого століття. С тих пір концепція резильєнтності продовжує формуватися та розвиватися, як в теоретичному напрямі, так і в емпіричному багатьма науковцями.

Незважаючи на відносно зростаючу популярність терміну “резильєнтність” в останні роки, однією з основних, фундаментальних проблем дослідження цього поняття все ще залишається питання самого визначення резильєнтності. Під словом “резильєнтність” або “резелєнтність”, “резіліантність” чи “резильєнтність”, в українській науковій літературі, переважно мають на увазі переклад слова “resilience”, що походить від латинського дієслова “resilire”, або “відскакувати назад”, і визначається в Оксфордському словнику англійської мови як “здатність витримувати складні умови або швидко відновлюватися після них”. Цей термін має довгу історію використання в різних науках, таких як фізика, де в визначенні цього поняття залишається ідея про те, що резильєнтність синонімічна пружності, та означає “здатність відновлюватися після деформації”. Повертаючись до психологічного визначення резильєнтності, хоча більшість науковців погоджується, що резильєнтність - це здатність рости та рухатися вперед перед обличчям невдач, залишається багато неоднозначностей щодо основних процесів, що складають резильєнтність, і саме тому багато вчених виступають за більшу ясність у використанні цього визначення. Намагаючись виділити чітке визначення та концептуальну ясність у цьому питанні, Флетчер та Саркар в своїх роботах переглянули та розкритикували різноманітні визначення, концепції та теорії резильєнтності, вони визначили резильєнтності як “роль психічних процесів та поведінки у розвитку особистих якостей та захисті людини від потенційного негативного впливу стресових факторів” [16, с. 16]. Це визначення охоплює аспекти як рис, так і процесів концептуалізації резильєнтності. Рисова концептуалізація передбачає, що резильєнтність являє собою набір характеристик, які дозволяють людям адаптуватися до обставин, з якими вони стикаються [17, с.

77].

Незважаючи на наявність досліджень, що формують визначення концепту резильєнтності, сама велика кількість досліджень пов'язаних з цим поняттям, створила плутанину в використанні терміну “резильєнтність”, що значною мірою уповільнює та ускладнює процес вивчення цього поняття, тому важливим є уточнення використання цієї термінології. Деякі дослідники, які критикували дослідження резильєнтності, припускали, що резильєнтність, або resilience - це риса, об'єднуючи це поняття з поняттям resiliency, стійкість [18, с. 88]. Однак важливо зазначити, що резильєнтність - це не статична риса [19, с. 30], як стійкість. Тобто, резильєнтність - це не риса людини, яка завжди присутня в кожній ситуації, резильєнтність визначається контекстом, популяцією, ризиком, стимулюючим фактором та результатом. Тому в контексті цього дослідження слід розділяти resilience як резильєнтність та resiliency як стійкість, щоб підкреслити, що резильєнтність - це не риса.

Продовжуючи розбір проблеми визначення поняття резильєнтності, та повертаючись до питання перекладу цього терміну (resilience) на українську, слід також згадати про те, що зустрічаються роботи, де термін “резильєнтність” ототожнюється і перекладається як “стресостійкість” та “життєстійкість”. Цей факт тільки створює плутанину в використанні даного терміну в контексті наукових робіт з психології.

Для внесення ясності щодо специфіки використання терміну “резильєнтність” в цій роботі, слід виділити відмінності синонімічних понять та описати специфіку перекладу терміну “resilience” як “резильєнтність”.

Для відділення поняття стресостійкості від резильєнтності слід звернутися до розмежування цих термінів в англомовній літературі, де “стресостійкість” (stress-resistance) та “резильєнтність” (resilience) в сучасному уявленні мають різний зміст. Стресостійкість виділяється тим, що це механізми, які попереджають перехід від адаптивних реакцій на стрес до неадаптивних, тобто це здатність зберігати стабільне функціонування в умовах стресу. Але також слід відзначити, що в залежності від актуальності наукової роботи, термін “стресостійкість” все ж таки

може використовуватися як переклад терміну “resilience”, для розуміння доречності такого перекладу треба розбирати кожний окремий приклад. Щодо поняття життестійкість (“hardiness”), яке також часто використовується як синонім резильєнтності, слід розмежовувати резильєнтність та життестійкість, вважаючи друге поняття захисним фактором резильєнтності відносячи життестійкість до особистісної диспозиції, яка є прогностичним фактором резильєнтності.

Резильєнтність також іноді плутають з позитивною адаптацією, копінгом або компетентністю. Хоча кожен з цих концептів пов'язаний з резильєнтністю, вони все ще різні. Позитивна адаптація стосується результату резильєнтності. Коли людина долає ризиковану ситуацію, що підтверджується здоровим розвитком, вона адаптується до нового контексту. У цьому випадку саме процес подолання ризику є резильєнтності. Однак людину також можна вважати позитивно адаптованою, навіть якщо вона, можливо, не була піддана ризику. Процеси резильєнтності можуть мати й інші результати, такі як уникнення негативного результату або успішне подолання травматичної події. Резильєнтність також відрізняється від компетентності. Компетентність - це актив (тобто стимулюючий фактор на індивідуальному рівні), який може бути життєво важливим компонентом у процесі резильєнтності. Очікується, що компетентна людина з більшою ймовірністю подолає негативні наслідки ризику. Однак компетентність - це лише один з багатьох активів, які допомагають людям долати негаразди. Оскільки моделі резильєнтності підкреслюють важливість екологічного контексту, зовнішні фактори, окрім компетентності, можуть допомогти людям уникнути негативних наслідків ризиків.

Зважаючи на особливості формування та виокремлення поняття резильєнтності приведені вище, в цій роботі, термін резильєнтність відноситься до процесу подолання негативних наслідків впливу ризику, успішного подолання травматичного досвіду та уникнення негативних траєкторій, пов'язаних з ризиками. Ключовою вимогою резильєнтності в цьому контексті є наявність як ризиків, так і сприятливих факторів, які або допомагають досягти позитивного результату, або зменшують чи уникають негативного результату. Тому основне визначення

резильєнтності в цій роботі було взято з APA Dictionary of Psychology, де резильєнтність - “це процес і результат успішної адаптації до складних життєвих переживань, особливо через розумову, емоційну та поведінкову гнучкість і пристосування до зовнішніх і внутрішніх вимог. На те, наскільки добре люди адаптуються до негараздів, впливає низка факторів, серед яких переважають (а) способи, якими люди сприймають світ і взаємодіють з ним, (б) доступність і якість соціальних ресурсів та (в) конкретні стратегії подолання труднощів” [20].

Тепер, розглянувши проблему визначення поняття резильєнтності, можна почати опис цього поняття в контексті робочого середовища. Наразі обмежена кількість робіт присвячена вивченню факторів на організаційному рівні, які можуть сприяти резильєнтності в окремих осіб, а також її подальшому впливу на результати роботи. Більшість робіт на цю тему була проведена на індивідуальному рівні аналізу, зосереджуючись на визначенні особистісних характеристик, що прогнозують індивідуальну резильєнтність, таких як тривалість досвіду роботи, самоефективність та компетентність. Інші роботи були сфокусовані на тому факті, що на резильєнтність можна сприяти шляхом надання підтримки на робочому місці [21, с. 401]. Хоча деякі роботи досліджували зв'язок між резильєнтністю та результатами роботи, пов'язаними зі ставленням, такими як наміри щодо звільнення, відданість організації, прагнення до змін, задоволення від роботи та залученість до роботи [22, с. 744], більшість з них спирається на дані самозвітів. На противагу цьому, лише обмежена кількість робіт почала досліджувати динамічні процеси, за допомогою яких резильєнтність впливає на трудову поведінку працівників [23, с. 794].

Організації, які демонструють адаптивність до поточних та прогнозованих змін, виживуть і навіть процвітатимуть у невизначеному бізнес-середовищі [24, с. 740]. Організації з працівниками з високим рівнем резильєнтності долають як рутинні, так і серйозні виклики, залишаються гнучкими та процвітають завдяки інвестуванню в розвиток адаптивних здібностей співробітників. Резильєнтність працівників, як сукупність адаптивних, навчальних та мережевих моделей поведінки [25, с. 458], охоплює адаптивні можливості, що сприяють резильєнтності

організації. Пошук підтримки, співпраця, управління кризами та постійне підвищення ефективності є прикладами резильєнтної поведінки в робочому середовищі. Резильєнтність працівників демонструється не лише у відповідь на кризи, але й як частина звичайного робочого процесу, і означає здатність та мотивацію використовувати ресурси організації.

Резильєнтні працівники здатні розвивати та демонструвати адаптивні здібності, якщо їм надано відповідні організаційні ресурси [26, с. 292]. Однак значна кількість доказів свідчить про те, що те, чи використовують люди ресурси на робочому місці, і як саме, залежить від індивідуальних поглядів на доступність та привабливість ресурсів, що свідчить про те, що самого лише забезпечення ресурсами може бути недостатньо для стимулювання резильєнтної поведінки, а також що погляди на ресурси та їх використання залежать від психологічних процесів [27, с. 973].

Резильєнтність працівників визначається як поведінкова здатність, що підтримується організацією, яка відображає використання ресурсів та здатність постійно адаптуватися на роботі. Вона включає адаптивну, проактивну, спрямовану на пошук підтримки, навчання та поведінку, пов'язану з управлінням кризами, яку можна постійно розвивати та впроваджувати у повсякденній практиці. Приклади резильєнтної поведінки включають використання зворотного зв'язку про ефективність для покращення робочих процесів, пошук підтримки та ресурсів від керівників та колег, сприйняття організаційних змін як можливості для розвитку та підтримку ефективності в періоди високого робочого навантаження. Концепція резильєнтності працівників розширює основні концепції резильєнтності кількома способами. По-перше, здатність оговтатися від несприятливих обставин і навіть процвітати перед обличчям несприятливих обставин, яка зазвичай характеризує індивідуальну резильєнтність, є необхідною, хоча й недостатньою, для забезпечення резильєнтної поведінки. По-друге, резильєнтність працівників являє собою не лише фактор готовності, який підтримує ефективне управління кризами, забезпечуючи виживання організації, але й набір проактивних та навчальних моделей поведінки, які сприяють змінам та інноваціям, одночасно підтримуючи

благополуччя працівників, сигналізуючи про індивідуальну та організаційну адаптивність. По-третє, на відміну від поширених поглядів на резильєнтність, які стверджують, що індивідуальна та організаційна резильєнтність обов'язково залежить від впливу несприятливих обставин, резильєнтність працівників не залежить від кризи, і тому може бути розвинена та продемонстрована як у стабільному середовищі, так і в несприятливих контекстах. Цей принцип узгоджується із сучасними поглядами на резильєнтність, які позиціонують її як динамічну здатність, що забезпечує як готовність до майбутніх негараздів, так і постійний розвиток, і які закликають до концептуалізації індивідуальної резильєнтності на роботі відповідно до цієї характеристики. Нарешті, резильєнтність працівників відображає трансформаційні та екологічні погляди на резильєнтність, які розглядають її як показник здатності генерувати та використовувати ресурси, що впливають з динамічної взаємодії між здатністю людини справлятися з негараздами та сприятливим та орієнтованим на зміни контекстом.

Аналіз тематичної літератури дозволив виділити фактори резильєнтності, які класифікуються залежно від того, діють вони на індивідуальному чи груповому рівні, в контексті теми роботи, розглядаючи резильєнтність в контексті робочого середовища, цікавість представляють фактори рівня команди та організації.

Фактори рівня команди:

- Позитивний командний клімат. Сприяння та заохочення внутрішньо командні взаємодії, формування гордості/підтримки місії, лідерство, позитивне рольове моделювання, впровадження інституційної політики.
- Командна робота. Координація роботи між членами команди, включаючи гнучкість.
- Згуртованість. Здатність команди виконувати спільні дії; об'єднання членів для підтримки відданості один одному та місії.

Фактори рівня організації:

- Приналежність. Інтеграція, дружба, а також впровадження інституційної політики.

- Згуртованість. Зв'язки, що об'єднують людей у організації, включаючи спільні цінності та міжособистісну приналежність.
- Зв'язаність. Якість та кількість зв'язків з іншими людьми в організації. включає зв'язки з місцем або людьми цього місця; аспекти включають відданість, структуру, ролі, відповідальність та комунікацію.
- Колективна ефективність. Сприйняття членами групи здатності групи працювати разом.

Щодо факторів рівня команди, найбільше доказів ефективності мав позитивний командний клімат. Щодо факторів стійкості рівня організації, найбільше доказів ефективності мала приналежність.

Підсумовуючи, резильєнтна поведінка працівників може бути розвинена та продилятиметься тією мірою, якою організація надає ресурси, що сприяють подолання труднощів, добробуту та підтримують подальший розвиток ресурсів для полегшення кризового управління та адаптивності в робочому контексті. Також існує ідея, що регуляторний фокус може відігравати важливу роль у розвитку резильєнтності працівників, зокрема у забезпеченні того, щоб люди могли виявляти та використовувати організаційні ресурси. Однак роль регуляторного фокусу на зв'язках між ресурсами на робочому місці та резильєнтністю ще не була емпірично перевірена.

1.3. Теоретичний аналіз взаємозв'язку психологічної гнучкості та резильєнтності

Резильєнтність може, відповідно до Губера та Тромпеттера, концептуалізуватися як контекстуальний поведінковий фактор і визначатися як здатність постійно займатися значущою діяльністю, що сприяє поточній та майбутній якості життя та здоров'я, за наявності болю та страждань [28, с. 1]. Ця концептуалізація резильєнтності тісно пов'язана з конструктом психологічної гнучкості, який визначається як здатність діяти відповідно до цінностей та довгострокових цілей за наявності внутрішнього дискомфорту.

Відсутність психологічної гнучкості або психологічна негнучкість зазвичай проявляється як уникнення стимулів та ситуацій, пов'язаних з внутрішнім дискомфортом. З точки зору навчання, уникнення – це оперант під контекстним контролем, що означає, що на поведінку впливають фактори навколишнього середовища (внутрішні та зовнішні), що передують поведінці та/або діють як наслідки тієї ж поведінки. Поведінка уникнення може підкріплюватися - наприклад, призводячи до короточасного зменшення болю чи дискомфорту - і тому підтримуватися та використовуватися в подібних контекстах. З часом така оперантна поведінка може стати стратегією за замовчуванням у ситуаціях, що сприймаються як загрозливі, зі зростаючими труднощами для людини реагувати по-різному. Через контекстуальні фактори репертуар поведінки стає дедалі вузьким і менш гнучким. Ця поведінкова модель зазвичай не пов'язана з відповідним зменшенням дискомфорту, а радше з менш стимулюючим та активним життям.

Існує низка досліджень, що проводилися для кращого визначення психологічної гнучкості шляхом порівняння її з іншими подібними поняттями, такими як співчуття до себе або адаптивність. Резильєнтність є одним з найбільш споріднених понять. Вона стосується здатності переносити різні тривожні переживання, такі як хвороба, тиск, невдача та болісні емоції, а також адаптуватися та підтримувати ункціональність перед обличчям негараздів та значного дистресу. Дослідження показують, що резильєнтність - це динамічний процес, на який

впливають контекст і час, і він може проявлятися не однаково в усіх аспектах життя. Іншими словами, резильєнтність може виникати з різних джерел, таких як біологічні, психологічні та диспозиційні фактори, а також соціальна підтримка та соціальні системи.

Психологічна гнучкість та резильєнтність підкреслюють здатність використовувати адаптивні стратегії подолання труднощів та коригувати поведінку у відповідь на вимоги навколишнього середовища. У рамках психологічної гнучкості регуляторна або подолання гнучкість виділяється як ключовий компонент, що дозволяє людям ефективно долати складні ситуації [29, с. 591]. Ця адаптивна здатність була визнана невід'ємною частиною розвитку резильєнтності. Дослідження також показують, що психологічна гнучкість служить фактором резильєнтності, допомагаючи людям справлятися з такими станами, як посттравматичний стресовий розлад, депресія або хронічний біль. Сприяючи толерантності та наполегливості в складних ситуаціях, психологічна гнучкість сприяє формуванню резильєнтності, дозволяючи людям долати труднощі з більшою адаптивністю та стійкістю.

Ці концептуальні подібності можуть частково сприяти труднощам у розмежуванні психологічної гнучкості та резильєнтності. Як контекстно-залежна резильєнтність, так і психологічна гнучкість, підкреслюють адаптивне функціонування та прагнення до цінностей за наявності стресу. Таким чином, психологічна гнучкість розглядається як ключовий фактор резильєнтності та як потенційний механізм, що підтримує втручання на основі АСТ, спрямовані на резильєнтність [30, с. 30].

Функціональна подібність може додатково ускладнити розмежування цих двох конструктів, оскільки психологічна гнучкість та резильєнтність розглядаються як ключові захисні фактори психологічного благополуччя. Психологічна гнучкість пов'язана з різними наслідками для психічного здоров'я та, як фактор стійкості, пом'якшує негативний вплив стресових факторів на психологічне благополуччя.

Перекриваючі риси психологічної гнучкості та резильєнтності вимагають додаткового дослідження їх взаємозв'язку. Хоча психологічна гнучкість слугувала терапевтичною основою для сприяння резильєнтності, емпіричне дослідження цього взаємозв'язку не проводилося. Зокрема, необхідно ретельно дослідити відмінні риси процесів психологічної гнучкості, особливо в контексті їхнього зв'язку з резильєнтністю.

Висновки до розділу 1

У першому розділі було здійснено теоретичний аналіз ключових понять дослідження - психологічної гнучкості та резильєнтності - а також окреслено специфіку їх прояву та взаємозв'язку у контексті робочого середовища.

Психологічна гнучкість, згідно з сучасними концепціями (зокрема, моделлю АСТ), розглядається як здатність індивіда адаптуватися до ситуаційних змін, залишаючись при цьому в контакті з власними цінностями та діючи свідомо, навіть у присутності внутрішнього дискомфорту. Вона включає шість основних компонентів: прийняття, усвідомлення теперішнього моменту, Self як контекст, розділення, цінності та проактивність.

Визначено, що ці елементи є взаємопов'язаними і вимагають цілісного розуміння в контексті практичного застосування. Окрему увагу приділено проблематиці вимірювання психологічної гнучкості. Було наголошено, що гнучкість може проявлятися як ситуативно (стан), так і як стійка особистісна характеристика (рисова гнучкість), що вимагає диференційованого підходу до її оцінювання.

Поняття резильєнтності вивчалось у зв'язку з адаптацією до стресу та труднощів. Визначено, що, на відміну від поняття "стійкості", резильєнтність є динамічним процесом, що залежить від контексту, рівня ризику, наявних ресурсів і адаптаційних стратегій. Резильєнтність на робочому місці проявляється через адаптивну, проактивну поведінку, пошук підтримки, залучення до навчання, ефективне управління кризами тощо.

Проаналізовано й теоретичний зв'язок між психологічною гнучкістю та резильєнтністю. Обидва конструкти поділяють акцент на адаптивному функціонуванні, орієнтації на цінності та здатності зберігати ефективність у складних умовах. Психологічна гнучкість визначена як ключовий механізм, що сприяє формуванню резильєнтності працівника, знижує ризики дистресу, підвищує здатність до навчання та покращує результати професійної діяльності.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що психологічна гнучкість є важливим особистісним чинником, що підтримує резильєнтність у робочому середовищі. Це створює підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження взаємозв'язку цих двох конструктів у контексті професійної діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ЯК ЧИННИКА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

2.1. Організація, методи та методики дослідження психологічної гнучкості та резильєнтності на робочому місці

Для емпіричного дослідження психологічної гнучкості як чинника резильєнтності на робочому місці було обрано такі методики:

- Шкала психологічної гнучкості (Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)) (J.L. Rolffs, R.D. Rogge, K.G. Wilson, в адаптації Д. Лавриненка) - коротка форма.
- Шкала резильєнтності на робочому місці (RAW Scale, П.Вінвуд, Р.Колон, К.МакЮен в адаптації К. Місїлової та Д. Лавриненка).
- Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10) (адаптація н.в. Школіної та ін.).

Методика “Шкала психологічної гнучкості” призначена для оцінки компонентів, пов’язаних із проявами психологічної гнучкості. Адаптований варіант опитувальника включає 24 твердження, об’єднані у 12 субшкал, які формують два інтегральні показники: “Психологічна гнучкість” та “Психологічна негнучкість”. До гнучкості належать такі аспекти, як Прийняття, Усвідомлення поточного моменту, Селф як контекст, Розділення, Цінності, Проактивність. У свою чергу, до негнучкості відносять Уникання досвіду, Недостатній контакт із поточним моментом, Селф як контент, Злиття, Недостатній контакт із цінностями, Бездіяльність. Методика дозволяє дослідити механізми, що сприяють адаптивній взаємодії з внутрішнім досвідом, підтримуючи відкритість, усвідомленість та орієнтацію на особисті цінності. Натомість психологічна негнучкість проявляється у жорстких, ригідних реакціях, схильності до уникнення та відсутності адаптивності, що часто супроводжується зростанням дистресу та відчуттям застою.

“Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale) є надійним інструментом для оцінювання рівня резильєнтності в контексті професійної

діяльності та в умовах емоційного навантаження. Методика містить 21 запитання та охоплює 7 ключових компонентів резильєнтності в робочому середовищі, які можуть бути усвідомлено розвинуті та підлягають навчальному впливу. Відповіді респондентів фіксуються за 6-бальною шкалою від 0 (“повністю не згоден”) до 6 (“повністю згоден”). Завдяки своїй структурній чіткості, високій надійності та орієнтації на специфіку трудової діяльності, цей опитувальник є цінним засобом для вивчення й оцінювання резильєнтної поведінки на робочому місці. Резильєнтність на робочому місці за цією шкалою поділяється на 7 компонентів:

1. “Жити автентично” (Living authentically) (три питання). Цей фактор розглядається як такий, що відображає знання та дотримання особистих цінностей, використання особистих сильних сторін та хороший рівень емоційної усвідомленості та регуляції.
2. “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) (чотири питання). Цей фактор по суті пов’язаний з пошуком роботи, яка має сенс, відчуття приналежності та відповідає основним цінностям та переконанням.
3. “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective) (три питання). Цей фактор стосується здатності переосмислювати невдачі, підтримувати фокус на рішенні та керувати негативом.
4. “Управляти стресом” (Managing stress). Цей фактор говорить про використання робочих та побутових розпорядків, які допомагають керувати щоденними стресовими факторами, підтримувати баланс між роботою та особистим життям та забезпечувати час для відпочинку.
5. “Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively) (два питання). Цей фактор стосується стилю роботи на робочому місці, який включає пошук зворотного зв’язку, порад та підтримки, а також надання підтримки іншим.
6. “Залишатися здоровим” (Staying healthy) (два питання). Цей фактор визначає закономірність підтримки хорошого рівня фізичної форми та здорового харчування.

7. “Будувати мережі контактів” (Building networks) (два питання). Цей фактор стосується закономірності розвитку та підтримки особистих мереж підтримки (які можуть бути як на робочому місці, так і поза ним).

Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISC-10 є валідним та надійним інструментом для оцінки рівня резильєнтності. Вона демонструє високі показники внутрішньої узгодженості та об'єктивності, що забезпечує її ефективне застосування як у наукових дослідженнях, так і в практичній психології. Опитувальник складається з 10 тверджень, на які респонденти відповідають за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від 0 до 4). Підсумковий бал (у межах від 0 до 40) відображає загальний рівень стресостійкості: чим вищий бал, тим вища здатність особи адаптуватися до стресових обставин. Основною причиною вибору саме цієї методики стало її спрямування на оцінку індивідуальної стійкості, яка безпосередньо пов'язана з поняттям резильєнтності. Крім того, CD-RISC-10 широко застосовується у психологічних дослідженнях завдяки своїй теоретичній обґрунтованості та практичній значущості, зокрема в аналізі адаптаційних механізмів у професійному середовищі.

2.2. Опис та аналіз результатів дослідження психологічної гнучкості та резильєнтності на робочому місці

Дослідження проводилось серед працівників різних організацій. В ході дослідження було залучено 65 респондентів. Для реалізації дослідження було використано метод анкетування у форматі Google Форми.

Жінки становлять 78,5% загальної вибірки (51 особа), чоловіки 21,5% від загальної вибірки (14 осіб), наглядно з даними можна ознайомитись на рис. 2.1.

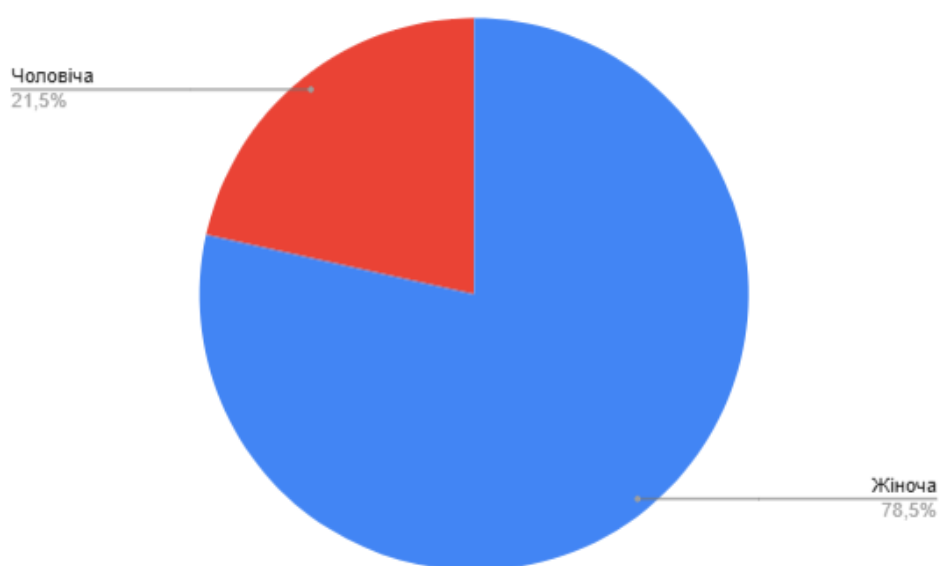


Рисунок 2.1. Результати розподілу респондентів за статтю

Щодо характеристики віку, вік респондентів знаходиться в діапазоні від ≤ 22 років до 60+ років, а саме “ ≤ 22 роки” - 35 осіб, “23-35 років” - 14 осіб, “36-45 років” – 7 осіб, “46-59 років” – 8 осіб, “60+ років” - 1 особа, візуально розподіл по віку зображений на рис. 2.2.

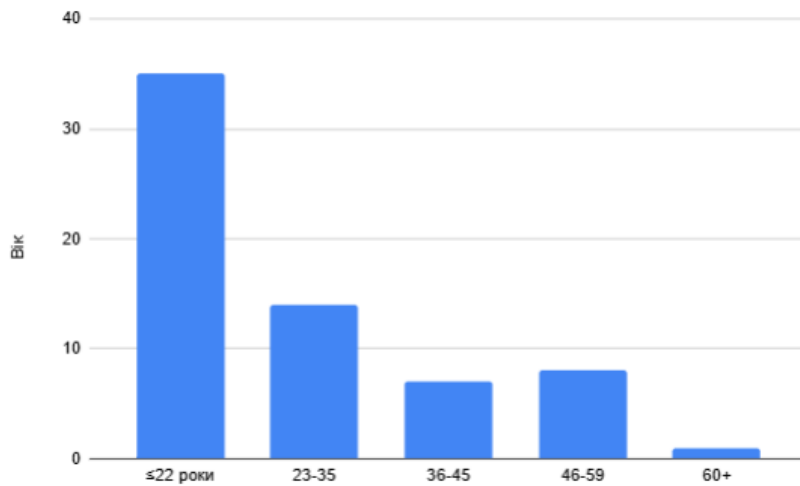


Рисунок 2.2. Результати розподілу респондентів за віком

Середній бал по Шкалі стресостійкості (resilience) Коннора-Девідсона за всіма пунктами формує загальний індекс резильєнтності. За цією шкалою рівні резильєнтності класифікуються таким чином:

Рівень прояву ознаки

Низький - 0-19 балів

Середній - 20-33 балів

Високий - 34+ балів

Кількість респондентів, що мають певний рівень прояву ознаки представлені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1. - Кількість респондентів, що мають відповідний рівень прояву стресостійкості (за методикою “Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10”)

	Стресостійкість
Низький рівень	18
Середній рівень	30
Високий рівень	17

За результатами проведення методики “Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10”, можна зазначити, як зображено на рис 2.3., що більшість респондентів має середній рівень стресостійкості (46,2%), високий рівень має 26,2% респондентів, а низький - 27,7%.

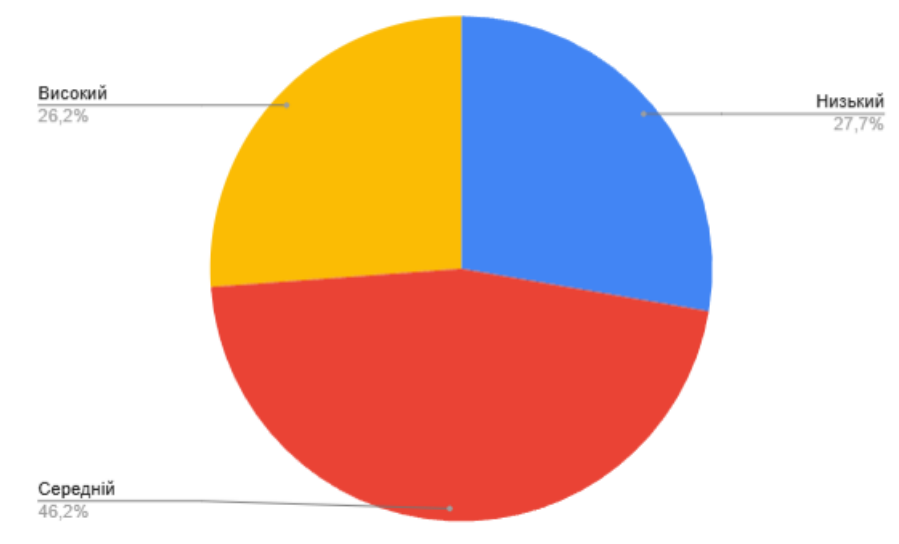


Рисунок 2.3. Результати розподілу респондентів за рівнями прояву стресостійкості (за методикою “Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10”)

Середній бал “Шкали резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale) за всіма пунктами формує загальний індекс резильєнтності на робочому місці.

Рівень прояву ознаки:

Низький - 0-72 балів

Середній - 73-94 балів

Високий - 95+ балів

Кожен компонент резильєнтності на робочому місці також визначається за середнім балом за відповідними питаннями методики. Кількість респондентів, що мають певний рівень прояву ознак представлені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2. - Кількість респондентів, що мають відповідний рівень прояву резильєнтності на робочому місці та її компонентів (за методикою “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale))

	Резильєнтність на робочому місці	Жити автентично	Шукати своє покликання	Зберігати перспективу	Управляти стресом	Взаємодіяти у співпраці	Залишатися здоровим	Будувати мережі контактів
Низький	17	19	23	20	17	18	24	17
Середній	31	28	23	22	31	23	16	30
Високий	17	18	19	23	17	24	25	18

За результатами проведення методики “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale), можна зазначити, як зображено на рис 2.4., що більшість респондентів має середній рівень резильєнтності (47,%), а високий на низький рівень має рівний розподіл в 26,2% респондентів.

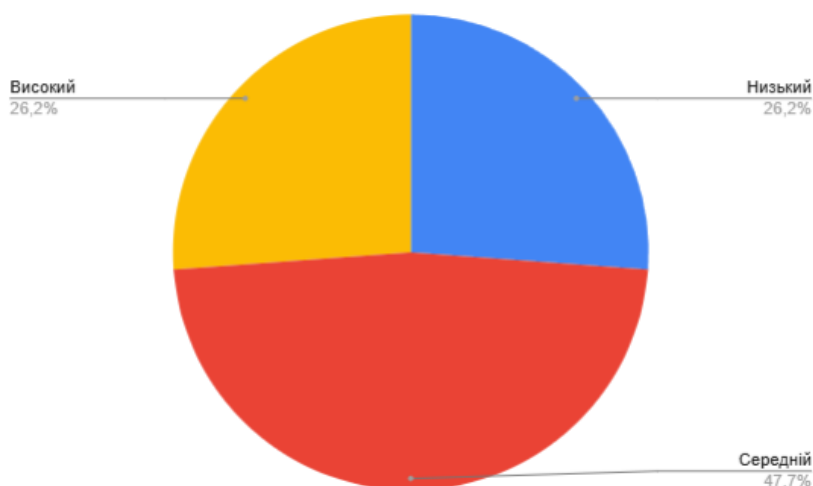


Рисунок 2.4. Результати розподілу респондентів за рівнями прояву резильєнтності на робочому місці (за методикою “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale))

Середні значення за “Шкалою психологічної гнучкості” 6 підшкал гнучкості можна усереднити для обчислення значення, що представляє загальний рівень психологічної гнучкості.

Рівень прояву ознаки:

Низький - 1-3.5 балів

Середній - 3.6-4.66 балів

Високий - 4.67+ балів

Відповідно середні значення за “Шкалою психологічної гнучкості” 6 підшкал негнучкості можна усереднити для обчислення значення, що представляє загальний рівень психологічної негнучкості.

Рівень прояву ознаки:

Низький - 1-2.67 балів

Середній - 2.68-3.66 балів

Високий - 3.67+ балів

Кількість респондентів, що мають певний рівень прояву ознак представлені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3. - Кількість респондентів, що мають відповідний рівень прояву загальної гнучкості та загальної негнучкості (за методикою “Шкала психологічної гнучкості”)

	Загальна гнучкість	Загальна негнучкість
Низький	18	19
Середній	32	30
Високий	15	16

За результатами проведення методики “Шкала психологічної гнучкості”, на рис. 2.5 можна побачити відношення рівнів прояву гнучкості та негнучкості між респондентами.

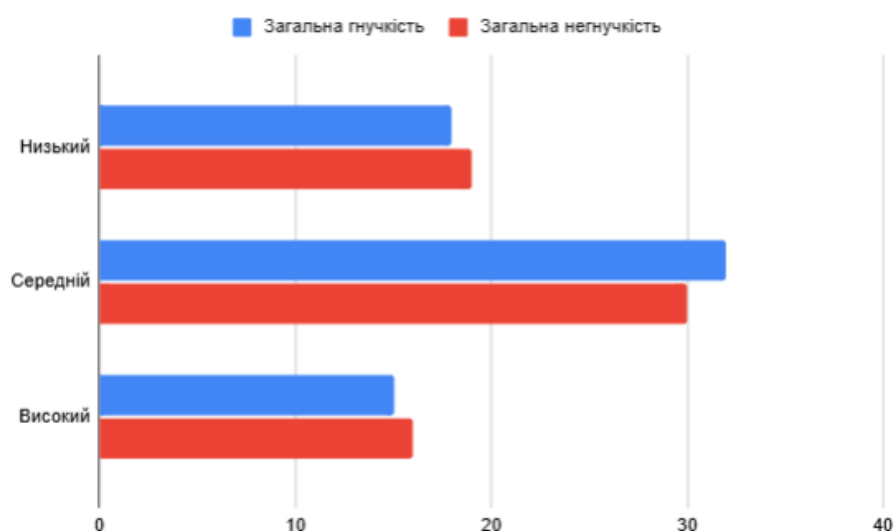


Рисунок 2.5. Результати розподілу респондентів за рівнями прояву загальної гнучкості та загальної негнучкості та відношення рівнів прояву гнучкості та негнучкості між респондентами (за методикою “Шкала психологічної гнучкості”)

Для подальшого емпіричного дослідження також важливо окремо розглянути підшкали гнучкості, а саме розглянути їх рівні прояву ознак, що зазначені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4. - Рівні прояву підшкал гнучкості (за методикою “Шкала психологічної гнучкості”)

	Прийняття	Усвідомлення поточного моменту	Селф як контекст	Розділення	Цінності	Проактивність
Низький	1-2.5 балів	1-3.5 балів	1-3.5 балів	1-2 балів	1-4 балів	1-3.5 балів
Середній	2.6-3.9 балів	3.6-4.9 балів	3.6-4.9 балів	2.1-4.4 балів	4.1-5.4 балів	3.6-5.4 балів
Високий	4+ балів	5+ балів	5+ балів	4.5+ балів	5.5+ балів	5.5+ балів

А також кількість респондентів, що мають певний рівень прояву ознак представлені в табл. 2.5.

Таблиця 2.5. - Кількість респондентів, що мають відповідний рівень прояву підшкал гнучкості (за методикою “Шкала психологічної гнучкості”)

	Прийняття	Усвідомлення поточного моменту	Селф як контекст	Розділення	Цінності	Проактивність
Низький	20	26	20	17	23	21
Середній	22	18	21	24	24	25
Високий	23	21	24	24	18	19

Кореляційний аналіз досліджуваних явищ показав зв'язки між між показниками стресостійкості (resilience) за методикою “Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10” та резильєнтності на робочому місці за методикою “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale) ($r = 0.498$; $p < .001$), вищий рівень загальної стресостійкості пов'язаний з вищою здатністю адаптуватися до викликів у професійному середовищі. Стресостійкості (resilience) за методикою “Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10” та гнучкості за методикою “Шкала психологічної гнучкості” ($r = 0.513$; $p < .001$), що дозволяє припустити, що люди, які краще справляються зі стресом, також виявляють вищу гнучкість у мисленні та поведінці. Резильєнтності на робочому місці за методикою “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale) та гнучкості за методикою “Шкала психологічної гнучкості” ($r = 0.546$; $p < .001$), що вказує на факт того, що адаптивність на робочому місці тісно пов'язана з психологічною гнучкістю. А також помірну зворотню кореляцію між показниками стресостійкості (resilience) за методикою “Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10” та негнучкості за методикою “Шкала психологічної гнучкості” ($r = -0.331$; $p = 0.007$), чим більш негнучка людина, тим нижчий її рівень стресостійкості.. Резильєнтності на робочому місці за методикою “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale). та негнучкістю за методикою “Шкала психологічної гнучкості” ($r = -0.281$; $p = 0.023$), менш гнучкі працівники менш ефективно адаптуються до професійних викликів.. Ознайомитися з результатами кореляційного аналізу можна за табл. 2.6. поданою нижче.

Таблиця 2.6. - Значущий кореляційний зв'язок між показниками психологічної гнучкості, негнучкості, стресостійкості та резильєнтності на робочому місці.

		Стресостійкість	Резильєнтність на робочому місці	Гнучкість	Негнучкість
Стресостійкість	Pearson's r	—			
	df	—			
	p-value	—			
Резильєнтність на робочому місці	Pearson's r	0.498***	—		
	df	62	—		
	p-value	<.001	—		
Гнучкість	Pearson's r	0.513***	0.546***	—	
	df	62	63	—	
	p-value	<.001	<.001	—	
Негнучкість	Pearson's r	-0.331**	-0.281*	-0.272*	—
	df	62	63	63	—
	p-value	0.007	0.023	0.029	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Однофакторний дисперсійний аналіз було проведено для дослідження впливу рівнів прояву складових моделі психологічної гнучкості (Прийняття, Усвідомлення поточного моменту, Self як контекст, Розділення, Цінності та Проактивність) як чинників компонентів (складових) резильєнтності на робочому місці - Жити автентично, Шукати своє покликання, Зберігати перспективу, Управляти стресом, Взаємодіяти у співпраці, Залишатися здоровим, Будувати мережі контактів (Living authentically, Finding one's calling, Maintaining perspective, Managing stress, Interacting cooperatively, Staying healthy, Building networks).

Аналіз Прийняття не показав статистично значущих відмінностей, що могли би вказувати на виразність впливу рівнів прояву Прийняття як чинника резильєнтності на робочому місці у межах досліджуваної групи.

Аналіз Усвідомлення поточного моменту показав, як представлено в табл. 2.7, значний вплив рівнів прояву Усвідомлення поточного моменту на складову “Управляти стресом” (Managing stress) резильєнтності на робочому місці, $F(2,62) = 7.8042$, $p < .001$.

Таблиця 2.7. - Результати однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA, F-критерій Фішера) Усвідомлення поточного моменту та складових резильєнтності на робочому місці.

	F	df1	df2	p
Living authentically	0.6232	2	62	0.540
Finding one's calling	0.0442	2	62	0.957
Maintaining perspective	1.6587	2	62	0.199
Managing stress	7.8042	2	62	<.001
Interacting cooperatively	0.1153	2	62	0.891
Staying healthy	1.4961	2	62	0.232
Building networks	0.3031	2	62	0.740
Workplace Resilience	1.0523	2	62	0.355

Тест Тьюкі показав, як представлено в табл. 2.8, що показники “Управляти стресом” (Managing stress) були значною мірою нижче при низькому рівні прояву Усвідомлення поточного моменту в порівнянні з середнім ($p = 0.004$) та високим ($p = 0.004$) рівнем прояву Усвідомлення поточного моменту. Значної різниці в показниках “Управляти стресом” (Managing stress) між середнім та високим рівнем прояву Усвідомлення поточного моменту виявлено не було, $p = 0.983$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.6.

Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Управляти стресом” (Managing stress) та Усвідомлення

	1	2	3
1 Mean difference	—	-4.24	-4.009
p-value	—	0.004	0.004
2 Mean difference		—	0.230
p-value		—	0.983
3 Mean difference			—
p-value			—

Managing stress

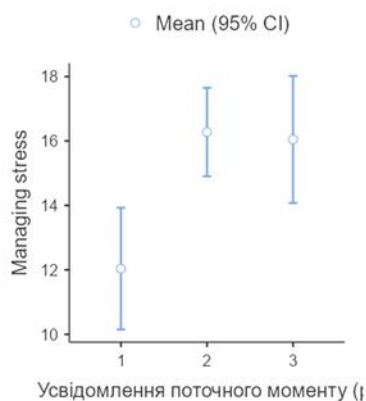


Рисунок 2.6. Дескриптивний графік (Управляти стресом” (Managing stress) та Усвідомлення)

Аналіз Self як контекст, як представлено в табл. 2.9., показав значний вплив рівнів прояву Self як контекст на складові “Жити автентично” (Living authentically) $F(2,62) = 6.032$, $p = 0.004$, “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) $F(2,62)$

= 3.204, $p = 0.047$, “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective) $F(2,62) = 3.719$, $p = 0.030$, “Управляти стресом” (Managing stress) $F(2,62) = 7.718$, $p = 0.001$, Резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці, $F(2,62) = 4.795$, $p = 0.012$.

Таблиця 2.9. - Результати однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA, F-критерій Фішера) Self як контекст та складових резильєнтності на робочому місці.

	F	df1	df2	p
Living authentically	6.032	2	62	0.004
Finding one's calling	3.204	2	62	0.047
Maintaining perspective	3.719	2	62	0.030
Managing stress	7.718	2	62	0.001
Interacting cooperatively	1.559	2	62	0.219
Staying healthy	1.762	2	62	0.180
Building networks	0.211	2	62	0.810
Workplace Resilience	4.795	2	62	0.012

Тест Тьюкі, як представлено в табл. 2.10., показав, що показники “Жити автентично” (Living authentically) були значною мірою вище при високому рівні прояву Self як контекст в порівнянні з низьким ($p = 0.005$) та помірно вище в порівнянні з середнім ($p = 0.036$) рівнем прояву Self як контекст. Значної різниці в

показниках “Жити автентично” (Living authentically) між середнім та низьким рівнем прояву Self як контекст виявлено не було, $p = 0.734$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.7.

Таблиця 2.10 - Результати рост-хок-тесту Тьюкі – “Жити автентично” (Living authentically) та Self як контекст

		1	2	3
1	Mean difference	—	-0.693	-2.93**
	p-value	—	0.734	0.005
2	Mean difference		—	-2.23*
	p-value		—	0.036
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Living authentically

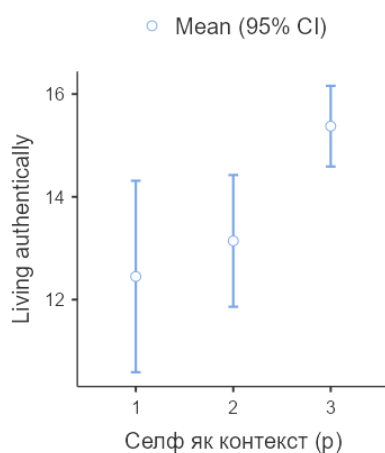


Рисунок 2.7. Дескриптивний графік (“Жити автентично” (Living authentically) та Self як контекст)

Показники “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective), як представлено в табл. 2.11, були певною мірою нижче при високому рівні прояву Self як контекст в порівнянні з низьким ($p = 0.029$) рівнем прояву Self як контекст.

Значної різниці в показниках “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective) між середнім та низьким рівнем прояву Self як контекст, $p = 0.728$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.158$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.8.

Таблиця 2.11 - Результати рост-хок-тесту Тьюкі – “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective) та Self як контекст

		1	2	3
1	Mean difference	—	0.531	1.78*
	p-value	—	0.728	0.029
2	Mean difference		—	1.24
	p-value		—	0.158
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Maintaining perspective

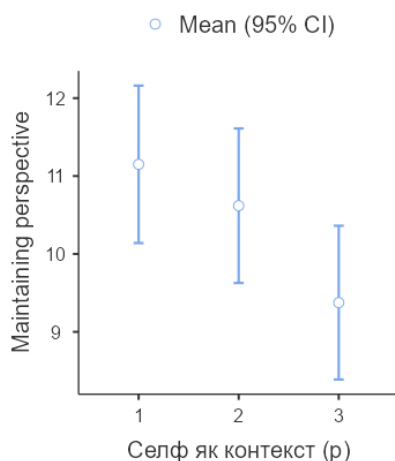


Рисунок 2.8. Дескриптивний графік “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective) та Self як контекст)

Показники “Управляти стресом” (Managing stress), як представлено в табл. 2.12, були великою мірою вище при високому рівні прояву Self як контекст в порівнянні з низьким ($p = 0.008$) рівнем прояву Self як контекст. Значної різниці в показниках “Управляти стресом” (Managing stress) між середнім та низьким рівнем прояву Self як контекст, $p = 0.213$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.083$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.9.

Таблиця 2.12 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Управляти стресом” (Managing stress) та Self як контекст

		1	2	3
1	Mean difference	—	-2.19	-4.88***
	p-value	—	0.213	<.001
2	Mean difference		—	-2.68
	p-value		—	0.083
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

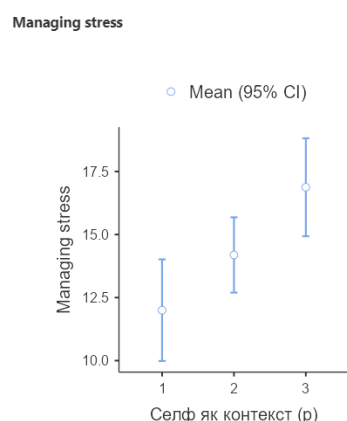


Рисунок 2.9. Дескриптивний графік (“Управляти стресом” (Managing stress) та Self як контекст)

Загальні показники Резильєнтності на робочому місці, як представлено в табл. 2.13, були значною мірою вище при високому рівні прояву Self як контекст в порівнянні з низьким ($p < .001$) рівнем прояву Self як контекст. Значної різниці в показниках загального показнику Резильєнтності на робочому місці між середнім та низьким рівнем прояву Self як контекст, $p = 0.197$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.395$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.10.

Таблиця 2.14 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – Загальні показники резильєнтності на робочому місці (Workplace Resilience) та Self як контекст

		1	2	3
1	Mean difference	—	-7.06	-12.13**
	p-value	—	0.197	0.008
2	Mean difference		—	-5.07
	p-value		—	0.395
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Workplace Resilience

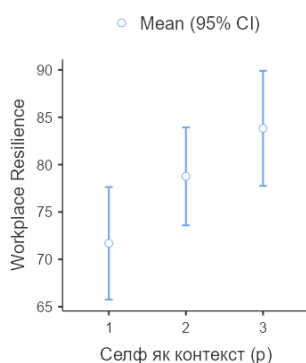


Рисунок 2.10. Дескриптивний графік (Загальні показники резильєнтності на робочому місці (Workplace Resilience) та Self як контекст)

Аналіз Розділення, як представлено в табл. 2.15, показав значний вплив рівнів прояву Розділення на складові “Жити автентично” (Living authentically) $F(2,62) = 5.234$, $p = 0.008$, “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) $F(2,62) = 3.560$, $p = 0.034$, “Управляти стресом” (Managing stress) $F(2,62) = 6.549$, $p = 0.003$, Резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці, $F(2,62) = 5.345$, $p = 0.007$.

Таблиця 2.15. - Результати однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA, F-критерій Фішера) Розділення та складових резильєнтності на робочому місці.

	F	df1	df2	p
Living authentically	5.234	2	62	0.008
Finding one’s calling	3.560	2	62	0.034
Maintaining perspective	0.847	2	62	0.434
Managing stress	6.549	2	62	0.003
Interacting cooperatively	0.259	2	62	0.773
Staying healthy	1.752	2	62	0.182
Building networks	0.811	2	62	0.449
Workplace Resilience	5.345	2	62	0.007

Тест Тьюкі, як представлено в табл. 2.16, показав, що показники “Жити автентично” (Living authentically) були певною мірою вище при високому рівні прояву Розділення в порівнянні з низьким ($p = 0.013$) та помірно вище в порівнянні з середнім ($p = 0.034$) рівнем прояву Self як контекст. Значної різниці в показниках “Жити автентично” (Living authentically) між середнім та низьким рівнем прояву Розділення виявлено не було, $p = 0.828$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.11.

Таблиця 2.16 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Жити автентично” (Living authentically) та Розділення

		1	2	3
1	Mean difference	—	-0.554	-2.76*
	p-value	—	0.828	0.013
2	Mean difference		—	-2.21*
	p-value		—	0.034
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Living authentically

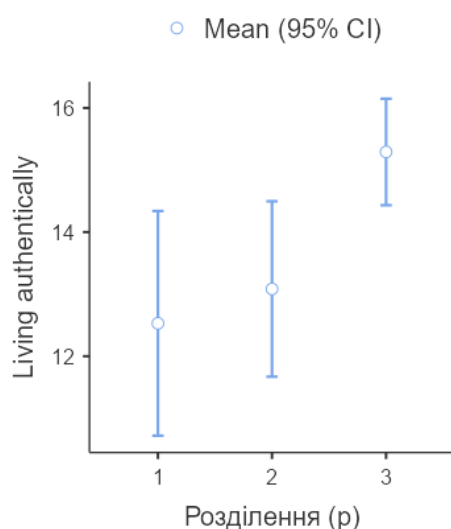


Рисунок 2.11. Дескриптивний графік (“Жити автентично” (Living authentically) та Розділення)

Показники “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), як представлено в табл. 2.17, були певною мірою вище при високому рівні прояву Розділення в порівнянні з низьким ($p = 0.035$) рівнем прояву Розділення. Значної різниці в показниках “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) між середнім та низьким рівнем прояву Розділення, $p = 0.091$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.894$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.12.

Таблиця 2.17 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) та Розділення

		1	2	3
1	Mean difference	—	-3.47	-4.132*
	p-value	—	0.091	0.035
2	Mean difference		—	-0.667
	p-value		—	0.894
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Finding one's calling

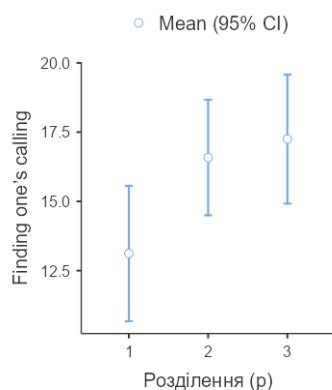


Рисунок 2.12. Дескриптивний графік (“Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) та Розділення)

Показники “Управляти стресом” (Managing stress), як представлено в табл. 2.18, були значною мірою вище при високому рівні прояву Розділення в порівнянні з низьким ($p = 0.009$) рівнем прояву Розділення та середнім ($p = 0.008$). Значної різниці в показниках “Управляти стресом” (Managing stress) між середнім та

низьким рівнем прояву Розділення виявлено не було, $p = 0.967$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.13.

Таблиця 2.18 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Управляти стресом” (Managing stress) та Розділення

		1	2	3
1	Mean difference	—	-0.326	-4.08**
	p-value	—	0.967	0.009
2	Mean difference		—	-3.75**
	p-value		—	0.008
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Managing stress

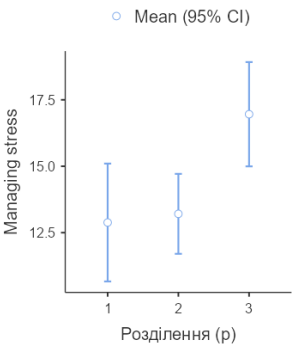


Рисунок 2.13. Дескриптивний графік (“Управляти стресом” (Managing stress) та Розділення)

Загальні показники Резильєнтності на робочому місці, як представлено в табл. 2.19, були значною мірою вище при високому рівні прояву Розділення в порівнянні з низьким ($p = 0.006$) рівнем прояву Розділення. Значної різниці в показниках загального показнику Резильєнтності на робочому місці між середнім та низьким рівнем прояву Розділення, $p = 0.350$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.121$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.14.

Таблиця 2.19 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – Загальні показники резильєнтності на робочому місці та Розділення

		1	2	3
1	Mean difference	—	-5.68	-13.10**
	p-value	—	0.350	0.006
2	Mean difference		—	-7.42
	p-value		—	0.121
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Workplace Resilience

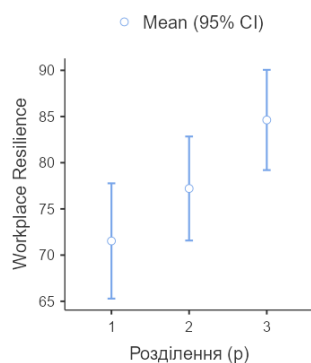


Рисунок 2.14. Дескриптивний графік (Загальні показники резильєнтності на робочому місці та Розділення)

Аналіз Цінностей, як представлено в табл. 2.20, показав значний вплив рівнів прояву Цінностей на складові “Жити автентично” (Living authentically) $F(2,62) = 9.39$, $p < .001$, “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) $F(2,62) = 5.74$, $p = 0.005$, “Управляти стресом” (Managing stress) $F(2,62) = 5.26$, $p = 0.008$, “Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively) $F(2,62) = 4.73$, $p = 0.012$, “Залишатися здоровим” (Staying healthy) $F(2,62) = 3.96$, $p = 0.024$, “Будувати мережі контактів” (Building networks) $F(2,62) = 8.3$, $p < .001$ Резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці, $F(2,62) = 12.46$, $p = < .001$.

Таблиця 2.20 - Результати однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA, F-критерій Фішера) Цінностей та складових резильєнтності на робочому місці.

	F	df1	df2	p
Living authentically	9.39	2	62	<.001
Finding one’s calling	5.74	2	62	0.005
Maintaining perspective	2.65	2	62	0.078
Managing stress	5.26	2	62	0.008
Interacting cooperatively	4.73	2	62	0.012

Staying healthy	3.96	2	62	0.024
Building networks	8.30	2	62	<.001
Workplace Resilience	12.46	2	62	<.001

Кінець таблиці 2.20

Тест Тьюкі, як представлено в табл. 2.21, показав, що показники “Жити автентично” (Living authentically) були великою мірою вище при високому рівні прояву Цінностей в порівнянні з низьким ($p < .001$) та значною мірою вище в порівнянні з середнім ($p = 0.007$) рівнем прояву Цінностей. Значної різниці в показниках “Жити автентично” (Living authentically) між середнім та низьким рівнем прояву Цінностей виявлено не було, $p = 0.460$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.15.

Таблиця 2.21 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Жити автентично” (Living authentically) та Цінностей

		1	2	3
1	Mean difference	—	-0.986	-3.76***
	p-value	—	0.460	<.001
2	Mean difference		—	-2.78**
	p-value		—	0.007
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Living authentically

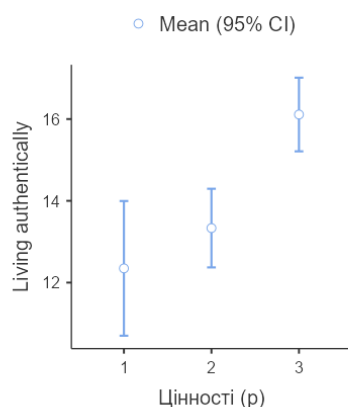


Рисунок 2.15. Дескриптивний графік (“Жити автентично” (Living authentically) та Цінностей)

Показники “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), як представлено в табл. 2.22, були значною мірою вище при високому рівні прояву Цінностей в порівнянні з низьким ($p = 0.007$) рівнем прояву Цінностей та певною мірою вище в порівнянні з середнім ($p = 0.016$) рівнем прояву Цінностей. Значної різниці в показниках “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) між середнім та низьким рівнем прояву Цінностей виявлено не було, $p = 0.940$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.16.

Таблиця 2.22 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) та Цінностей

		1	2	3
1	Mean difference	—	-0.484	-4.89**
	p-value	—	0.940	0.007
2	Mean difference	—	—	-4.40*
	p-value	—	—	0.016
3	Mean difference	—	—	—
	p-value	—	—	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Кінець таблиці 2.22

Finding one’s calling

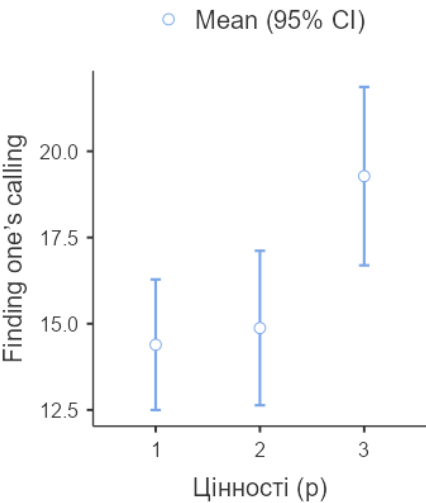


Рисунок 2.16. Дескриптивний графік (“Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) та Цінностей)

Показники “Управляти стресом” (Managing stress), як представлено в табл. 2.23, були значною мірою вище при високому рівні прояву Цінностей в порівнянні з низьким ($p = 0.007$) рівнем прояву Цінностей. Значної різниці в показниках “Управляти стресом” (Managing stress) між середнім та низьким рівнем прояву Цінностей, $p = 0.637$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.056$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.17.

Таблиця 2.23 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Управляти стресом” (Managing stress) та Цінностей

		1	2	3
1	Mean difference	—	-1.13	-4.25**
	p-value	—	0.637	0.007
2	Mean difference		—	-3.13

	p-value	—	0.056
3	Mean difference	—	
	p-value	—	

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Кінець таблиці 2.6

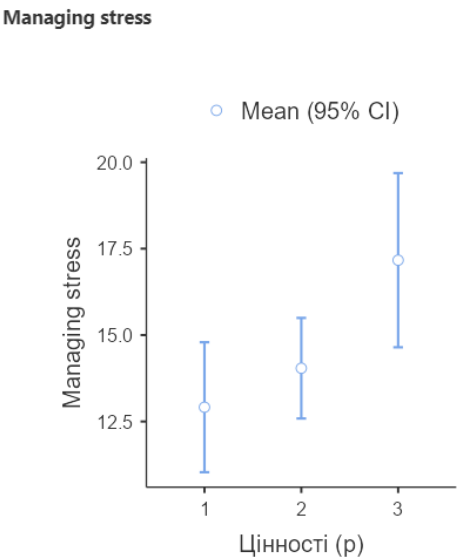


Рисунок 2.17. Дескриптивний графік (“Управляти стресом” (Managing stress) та Цінностей)

Показники “Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively), як представлено в табл. 2.24, були певною мірою вище при високому рівні прояву Цінностей в порівнянні з низьким ($p = 0.043$) рівнем прояву Цінностей та певною мірою вище в порівнянні з середнім ($p = 0.014$) рівнем прояву Цінностей. Значної різниці в показниках “Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively) між середнім та низьким рівнем прояву Цінностей виявлено не було, $p = 0.893$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.18.

Таблиця 2.24 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively) та Цінностей

		1	2	3
1	Mean difference	—	0.277	-1.63*
	p-value	—	0.893	0.043
2	Mean difference		—	-1.90*
	p-value		—	0.014
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Interacting cooperatively

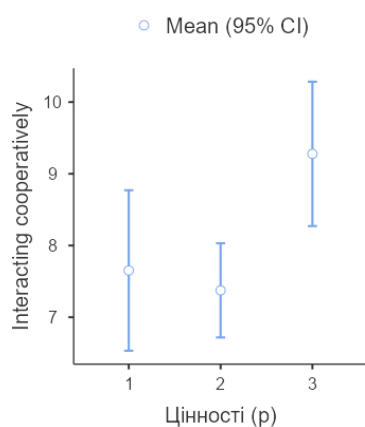


Рисунок 2.18. Дескриптивний графік (“Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively) та Цінностей)

Показники “Залишатися здоровим” (Staying healthy), як представлено в табл. 2.25, були певною мірою вище при середньому рівні прояву Цінностей в порівнянні з високим ($p = 0.021$) рівнем прояву Цінностей. Значної різниці в показниках “Залишатися здоровим” (Staying healthy) між середнім та низьким рівнем прояву

Цінностей, $p = 0.765$, та між низьким та високим виявлено не було, $p = 0.104$.
Дескриптивний графік представлено на рис. 2.19.

Таблиця 2.25 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Залишатися здоровим” (Staying healthy) та Цінностей

		1	2	3
1	Mean difference	—	0.464	-1.48
	p-value	—	0.765	0.104
2	Mean difference		—	-1.94*
	p-value		—	0.021
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Staying healthy

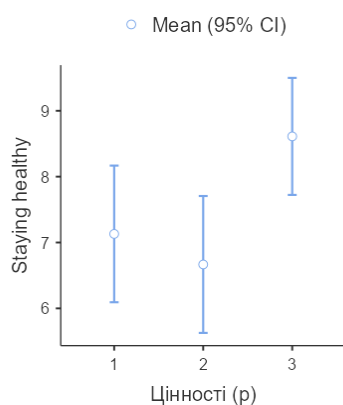


Рисунок 2.19. Дескриптивний графік (“Залишатися здоровим” (Staying healthy) та Цінностей)

Показники “Будувати мережі контактів” (Building networks), як представлено в табл. 2.26, були певною мірою вище при високому рівні прояву Цінностей в порівнянні з низьким ($p = 0.047$) рівнем прояву Цінностей та великою мірою вище

в порівнянні з середнім ($p < .001$) рівнем прояву Цінностей. Значної різниці в показниках “Будувати мережі контактів” (Building networks) між середнім та низьким рівнем прояву Цінностей виявлено не було, $p = 0.202$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.20.

Таблиця 2.26 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Будувати мережі контактів” (Building networks) та Цінностей

		1	2	3
1	Mean difference	—	1.27	-1.92*
	p-value	—	0.202	0.047
2	Mean difference		—	-3.19***
	p-value		—	<.001
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Building networks

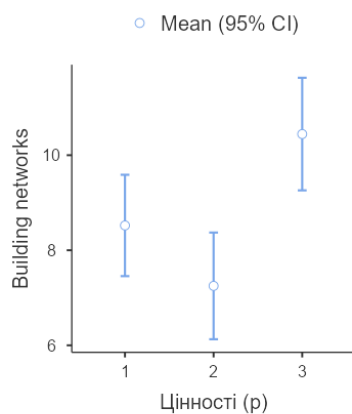


Рисунок 2.20. Дескриптивний графік (“Будувати мережі контактів” (Building networks) та Цінностей)

Загальні показники Резильєнтності на робочому місці, як представлено в табл. 2.27, були великою мірою вище при високому рівні прояву Цінностей в порівнянні з низьким ($p < .001$) рівнем прояву Цінностей та великою мірою вище в порівнянні з середнім ($p < .001$) рівнем прояву Цінностей. Значної різниці в показниках загального показнику Резильєнтності на робочому місці між середнім та низьким рівнем прояву Цінностей виявлено не було, $p = 1$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.21.

Таблиця 2.27 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – Загальні показники резильєнтності на робочому місці та Цінностей

		1	2	3
1	Mean difference	—	-0.0870	-16.3***
	p-value	—	1.000	<.001
2	Mean difference		—	-16.2***
	p-value		—	<.001
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

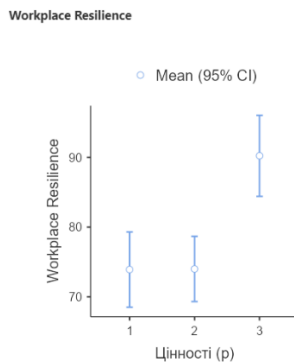


Рисунок 2.21. Дескриптивний графік (Загальні показники резильєнтності на робочому місці та Цінності)

Аналіз Проактивності, як представлено в табл. 2.28, показав значний вплив рівнів прояву Проактивності на складові “Жити автентично” (Living authentically) $F(2,62) = 12.48, p < .001$, “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) $F(2,62) = 9.13, p < .001$, “Управляти стресом” (Managing stress) $F(2,62) = 9.28, p < .001$, “Залишатися здоровим” (Staying healthy) $F(2,62) = 5.26, p = 0.008$, “Будувати мережі контактів” (Building networks) $F(2,62) = 8.52, p < .001$ Резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці, $F(2,62) = 19.57, p < .001$.

Таблиця 2.28 - Результати однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA, F-критерій Фішера) Проактивності та складових резильєнтності на робочому місці

	F	df1	df2	p
Living authentically	12.48	2	62	<.001
Finding one’s calling	9.13	2	62	<.001
Maintaining perspective	2.14	2	62	0.126
Managing stress	9.28	2	62	<.001

Interacting cooperatively	2.61	2	62	0.082
Staying healthy	5.26	2	62	0.008
Building networks	8.52	2	62	<.001
Workplace Resilience	19.57	2	62	<.001

Кінець таблиці 2.6

Тест Тьюкі, як представлено в табл. 2.29, показав, що показники “Жити автентично” (Living authentically) були великою мірою вище при високому рівні прояву Проактивності в порівнянні з низьким ($p < .001$) та значною мірою вище при середньому рівні прояву в порівнянні з низьким ($p = 0.002$) рівнем прояву Проактивності. Значної різниці в показниках “Жити автентично” (Living authentically) між середнім та високим рівнем прояву Проактивності виявлено не було, $p = 0.289$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.22.

Таблиця 2.29 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Жити автентично” (Living authentically) та Проактивності

		1	2	3
1	Mean difference	—	-2.89**	-4.15***
	p-value	—	0.002	<.001
2	Mean difference		—	-1.26
	p-value		—	0.289
3	Mean difference			—

p-value

—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Кінець таблиці 2.29

Living authentically

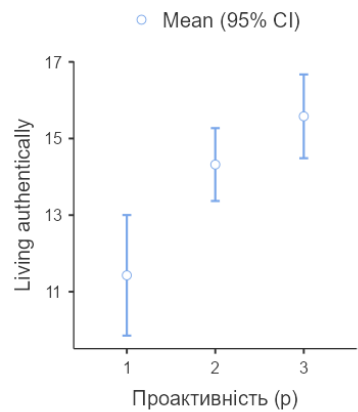


Рисунок 2.22. Дескриптивний графік (“Жити автентично” (Living authentically) та Проактивність)

Показники “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), як представлено в табл. 2.30, були великою мірою вище при високому рівні прояву Проактивності в порівнянні з низьким ($p < .001$) рівнем прояву Проактивності та певною мірою вище при середньому рівні прояву в порівнянні з низьким ($p = 0.033$) рівнем прояву Проактивності. Значної різниці в показниках “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) між середнім та високим рівнем прояву Проактивності виявлено не було, $p = 0.142$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.23.

Таблиця 2.30 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) та Проактивності

		1	2	3
1	Mean difference	—	-3.61*	-6.39***
	p-value	—	0.033	<.001
2	Mean difference		—	-2.77
	p-value		—	0.142
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Finding one's calling

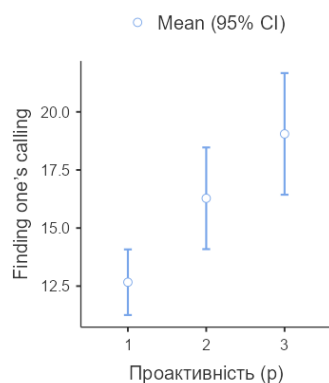


Рисунок 2.23. Дескриптивний графік (“Шукати своє покликання” (Finding one’s calling) та Проактивність)

Показники “Управляти стресом” (Managing stress), як представлено в табл. 2.31, були великою мірою вище при високому рівні прояву Проактивності в порівнянні з низьким ($p < .001$) рівнем прояву Проактивності. Значної різниці в показниках “Управляти стресом” (Managing stress) між середнім та низьким рівнем

прояву Проактивності, $p = 0.054$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.084$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.24.

Таблиця 2.31 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Управляти стресом” (Managing stress) та Проактивності

		1	2	3
1	Mean difference	—	-2.83	-5.51***
	p-value	—	0.054	<.001
2	Mean difference		—	-2.68
	p-value		—	0.084
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

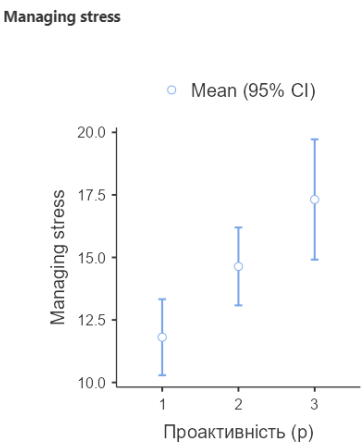


Рисунок 2.24. Дескриптивний графік (“Управляти стресом” (Managing stress) та Проактивність)

Показники “Залишатися здоровим” (Staying healthy) , як представлено в табл. 2.32, були значною мірою вище при високому рівні прояву Проактивності в порівнянні з низьким ($p = 0.007$) рівнем прояву Проактивності. Значної різниці в показниках “Залишатися здоровим” (Staying healthy) між середнім та низьким рівнем прояву Проактивності, $p = 0.068$, та між середнім та високим виявлено не було, $p = 0.535$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.25.

Таблиця 2.32 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Залишатися здоровим” (Staying healthy) та Проактивності

		1	2	3
1	Mean difference	—	-1.50	-2.226**
	p-value	—	0.068	0.007
2	Mean difference		—	-0.728
	p-value		—	0.535
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Staying healthy

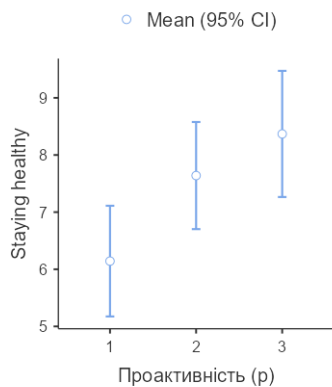


Рисунок 2.25. Дескриптивний графік (“Залишатися здоровим” (Staying healthy) та Проактивність)

Показники “Будувати мережі контактів” (Building networks), як представлено в табл. 2.33, були великою мірою вище при високому рівні прояву Проактивності в порівнянні з низьким ($p < .001$) рівнем прояву Проактивності та певною мірою вище при високому рівні прояву в порівнянні з середнім ($p = 0.042$) рівнем прояву Проактивності. Значної різниці в показниках “Будувати мережі контактів” (Building networks) між середнім та низьким рівнем прояву Проактивності виявлено не було, $p = 0.158$. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.26.

Таблиця 2.33 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – “Будувати мережі контактів” (Building networks) та Проактивності

		1	2	3
1	Mean difference	—	-1.38	-3.27***
	p-value	—	0.158	<.001
2	Mean difference		—	-1.89*
	p-value		—	0.042

3 Mean difference

p-value

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Кінець таблиці 2.23

Building networks

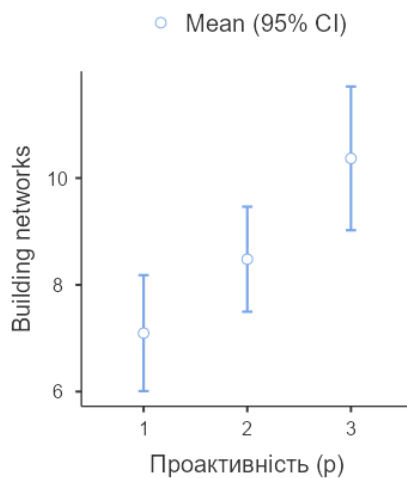


Рисунок 2.26. Дескриптивний графік (“Будувати мережі контактів” (Building networks) та Проактивність)

Загальні показники Резильєнтності на робочому місці, як представлено в табл. 2.34, були великою мірою вище при високому рівні прояву Проактивності в порівнянні з низьким ($p < .001$) рівнем прояву Проактивності, значною мірою вище при середньому рівні прояву в порівнянні з низьким ($p = 0.001$) та певною мірою вище при високому рівні прояву в порівнянні з середнім ($p = 0.014$) рівнем прояву Проактивності. Дескриптивний графік представлено на рис. 2.27.

Таблиця 2.34 - Результати пост-хок-тесту Тьюкі – Загальні показники резильєнтності на робочому місці та Проактивності

		1	2	3
1	Mean difference	—	-11.9**	-21.49***
	p-value	—	0.001	<.001
2	Mean difference		—	-9.63*
	p-value		—	0.014
3	Mean difference			—
	p-value			—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Workplace Resilience

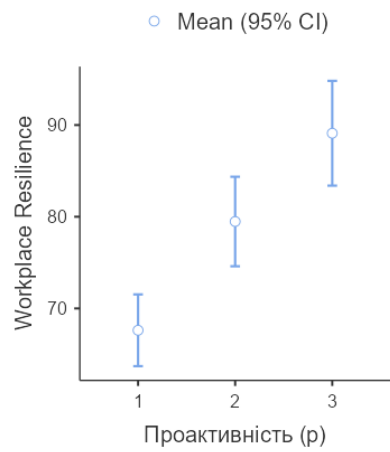


Рисунок 2.27. Дескриптивний графік (Загальні показники резильєнтності на робочому місці та Проактивність)

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження взаємозв'язку психологічної гнучкості та резильєнтності було проведено на вибірці, що складається з працівників різних організацій. В ході дослідження було залучено 65 респондентів. Дослідження було проведено за допомогою методів “Шкала психологічної гнучкості” (“Multidimensional Psychological Flexibility Inventory(MPFI)”), “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale) та “Шкала стресостійкості/резильєнтності Коннора-Девідсона-10” (CD-RISC-10)

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки про відсотковий розподіл рівнів прояву ознак за показниками використаних методик, що показав переважання середнього рівня прояву ознак. Кореляційний аналіз показав значну кореляцію між показниками стресостійкості/резильєнтності та резильєнтності на робочому місці, стресостійкості/резильєнтності та гнучкості, резильєнтності на робочому місці та гнучкості та помірну зворотню кореляцію між стресостійкістю/резильєнтністю та негнучкістю і резильєнтністю на робочому місці та негнучкістю.

Однофакторний дисперсійний аналіз показав значний вплив рівнів прояву Усвідомлення поточного моменту на складову “Управляти стресом” (Managing stress), значний вплив рівнів прояву Self як контекст на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective), “Управляти стресом” (Managing stress) резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці. Значний вплив рівнів прояву Розділення на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Управляти стресом” (Managing stress) резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці. Значний вплив рівнів прояву Цінностей на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Управляти стресом” (Managing stress), “Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively), “Залишатися здоровим” (Staying healthy), “Будувати мережі контактів” (Building

networks) резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці. Та значний вплив рівнів прояву Проактивності на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Управляти стресом” (Managing stress), “Залишатися здоровим” (Staying healthy), “Будувати мережі контактів” (Building networks) резильєнтності на робочому місці та загальним показником резильєнтності на робочому місці. Що дозволило зробити висновки про великий вплив складових Цінності та Проактивність, як компонентів психологічної гнучкості, на резильєнтність на робочому місці.

ВИСНОВКИ

1. В роботі було розглянуто психологічну гнучкість як як “здатність свідомого індивіда повніше контактувати з теперішнім моментом та змінювати або зберігати поведінку, коли це служить обраним цілям”. Модель психологічної гнучкості включає шість складових, це - прийняття, усвідомлення поточного моменту, Self як контекст, розділення, цінності та проактивність. Поняття резильєнтності у контексті робочого середовища було визначено як динамічний процес, на який впливають внутрішні риси та фактори зовнішнього середовища.

2. Резильєнтність на робочому місці розглядається як результат як індивідуальних навичок подолання, так і організаційних систем підтримки. Поняття резильєнтності вивчалось у зв'язку з адаптацією до стресу та труднощів. Визначено, що, на відміну від поняття “стійкості”, резильєнтність є динамічним процесом, що залежить від контексту, рівня ризику, наявних ресурсів і адаптаційних стратегій. Резильєнтність на робочому місці проявляється через адаптивну, проактивну поведінку, пошук підтримки, залучення до навчання, ефективне управління кризами тощо.

3. Проведено теоретичний аналіз взаємозв'язку психологічної гнучкості та резильєнтності. Обидва конструкти поділяють акцент на адаптивному функціонуванні, орієнтації на цінності та здатності зберігати ефективність у складних умовах. Психологічна гнучкість визначена як ключовий механізм, що сприяє формуванню резильєнтності працівника, знижує ризики дистресу, підвищує здатність до навчання та покращує результати професійної діяльності. Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що психологічна гнучкість є важливим особистісним чинником, що підтримує резильєнтність у робочому середовищі. Це створює підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження взаємозв'язку цих двох конструктів у контексті професійної діяльності.

4. Емпіричне дослідження взаємозв'язку психологічної гнучкості та резильєнтності було проведено на вибірці, що складається з працівників різних організацій. В ході дослідження було залучено 65 респондентів. Дослідження було

проведено за допомогою методів “Шкала психологічної гнучкості” (“Multidimensional Psychological Flexibility Inventory(MPFI)”), “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW Scale) та “Шкала стресостійкості/резильєнтності Коннора-Девідсона-10” (CD-RISC-10). Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки про відсотковий розподіл рівнів прояву ознак за показниками використаних методик, що показав переважання середнього рівня прояву ознак. Кореляційний аналіз показав значну кореляцію між показниками стресостійкості/резильєнтності та резильєнтності на робочому місці, стресостійкості/резильєнтності та гнучкості, резильєнтності на робочому місці та гнучкості та помірну зворотню кореляцію між стресостійкістю/резильєнтністю та негнучкістю і резильєнтністю на робочому місці та негнучкістю. Однофакторний дисперсійний аналіз показав значний вплив рівнів прояву Усвідомлення поточного моменту на складову “Управляти стресом” (Managing stress), значний вплив рівнів прояву Self як контекст на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Зберігати перспективу” (Maintaining perspective), “Управляти стресом” (Managing stress) резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці. Значний вплив рівнів прояву Розділення на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Управляти стресом” (Managing stress) резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці. Значний вплив рівнів прояву Цінностей на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Управляти стресом” (Managing stress), “Взаємодіяти у співпраці” (Interacting cooperatively), “Залишатися здоровим” (Staying healthy), “Будувати мережі контактів” (Building networks) резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці. Та значний вплив рівнів прояву Проактивності на складові “Жити автентично” (Living authentically), “Шукати своє покликання” (Finding one’s calling), “Управляти стресом” (Managing stress), “Залишатися здоровим” (Staying healthy), “Будувати мережі контактів” (Building networks)

резильєнтності на робочому місці та загальним показником Резильєнтності на робочому місці. Що дозволило зробити висновки про великий вплив складових Цінності та Проактивність, як компонентів психологічної гнучкості, на резильєнтність на робочому місці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Hayes S.C., Follette V.M., Linehan M.M. Mindfulness and acceptance: Expanding the cognitive-behavioral tradition. New York: Guilford Press, 2004. 15 p.
2. Hayes S.C., Luoma J.B., Bond F.W., Masuda A., Lillis J. Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes // Behaviour Research and Therapy. 2006. Vol. 44(1). P. 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
3. McCracken L.M., Morley S. The psychological flexibility model: a basis for integration and progress in psychological approaches to chronic pain management // Journal of Pain. 2014. Vol. 15(3). P. 221–234. <https://doi.org/10.1016/j.jpain.2013.10.014>
4. Kashdan T.B., Rottenberg J. Psychological flexibility as a fundamental aspect of health // Clinical Psychology Review. 2010. Vol. 30(7). P. 865–878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
5. Nigg J.T. Annual Research Review: On the relations among self-regulation, self-control, executive functioning, effortful control, cognitive control, impulsivity, risk-taking, and inhibition for developmental psychopathology // Journal of Child Psychology and Psychiatry. 2016. Vol. 58(4). P. 17. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12675>
6. Hayes S.C., Wilson K.G., Gifford E.V., Follette V.M., Strosahl K. Experiential avoidance and behavioral disorders: A functional dimensional approach to diagnosis and treatment // Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1996. Vol. 64(6). P. 1152–1168. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.64.6.1152>
7. Bond F.W., Hayes S.C., Baer R.A., Carpenter K.M., Guenole N., Orcutt H.K., Waltz T., Zettle R.D. Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire–II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance // Behavior Therapy. 2011. Vol. 42(4). P. 676–688. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007>
8. Hayes S.C., Strosahl K.D., Wilson K.G. Acceptance and Commitment Therapy: The process and practice of mindful change. New York: Guilford Press, 2011. 78 p.

9. McCracken L.M., Morley S. The psychological flexibility model: a basis for integration and progress in psychological approaches to chronic pain management // Journal of Pain. 2014. Vol. 15(3). P. 221–234. <https://doi.org/10.1016/j.jpain.2013.10.014>
10. Bond F.W., Flaxman P.E., van Veldhoven M.J.P.M., Biron M. The impact of psychological flexibility and Acceptance and Commitment Therapy (ACT) on health and productivity at work // In: Houdmont J., Leka S. (Eds.) Contemporary Occupational Health Psychology. Chichester: Wiley-Blackwell, 2010. P. 296–313. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch15>
11. Bond F.W., Hayes S.C., Barnes-Holmes D. Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior // Journal of Organizational Behavior Management. 2006. Vol. 26(1–2). P. 15–54. https://doi.org/10.1300/j075v26n01_02
12. Robbins S.P., Judge T.A. Essentials of organizational behavior. 11th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2011. 5 p.
13. Kopperud K.H., Buch R., Skogen C. Work overload and leader–member exchange: The moderating role of psychological flexibility // Journal of General Management. 2021. Vol. 46(3). P. 173–184. <https://doi.org/10.1177/0306307020942905>
14. Gloster A.T., Meyer A.H., Lieb R. Psychological flexibility as a malleable public health target: Evidence from a representative sample // Journal of Contextual Behavioral Science. 2017. Vol. 6(2). P. 166–171. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2017.02.003>
15. Levin M.E., MacLane C., Daflos S., Seeley J.R., Hayes S.C., Biglan A., Pistorello J. Examining psychological inflexibility as a transdiagnostic process across psychological disorders // Journal of Contextual Behavioral Science. 2014. Vol. 3(3). P. 155–163. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2014.06.003>
16. Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience // European Psychologist. 2013. Vol. 18(1). P. 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
17. Connor K.M., Davidson J.R. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) // Depression and Anxiety. 2003. Vol. 18(2). P. 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>

18. Tarter R.E., Vanyukov M. Re-visiting the validity of the construct of resilience // In: Goldstein S., Brooks R.B. (Eds.) Handbook of Resilience in Children. Boston: Springer, 2005. P. 85–100. https://doi.org/10.1007/0-306-47167-1_4
19. Kaplan H.B. Toward an understanding of resilience // In: Goldstein S., Brooks R.B. (Eds.) Handbook of Resilience in Children. Boston: Springer, 2005. P. 17–83. https://doi.org/10.1007/0-306-47167-1_3
20. APA Dictionary of Psychology. URL: <https://dictionary.apa.org/resilience> (дата звернення: 11.01.2025).
21. Grant A.M., Curtayne L., Burton G. Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study // The Journal of Positive Psychology. 2009. Vol. 4(5). P. 396–407. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
22. Shin J., Taylor M.S., Seo M. Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change // Academy of Management Journal. 2012. Vol. 55(3). P. 727–748. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0325>
23. Youssef C.M., Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace // Journal of Management. 2007. Vol. 33(5). P. 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
24. Nilakant V., Walker B., Kuntz J., De Vries H., Malinen S., Naswall K., van Heugten K. Dynamics of organisational response to a disaster: A study of organisations impacted by earthquakes. New York: Routledge, 2016. 740 p. <https://doi.org/10.4324/9781315640211>
25. Kuntz J.R.C., Näswall K., Malinen S. Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity // Industrial and Organizational Psychology. 2016. Vol. 9(2). P. 456–462. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.39>
26. Bardoel E.A., Pettit T.M., De Cieri H., McMillan L. Employee resilience: An emerging challenge for HRM // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2014. Vol. 52(3). P. 279–297. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12033>

27. Van Der Vegt G.S., Essens P., Wahlström M., George G. Managing risk and resilience // *Academy of Management Journal*. 2015. Vol. 58(4). P. 971–980.
<https://doi.org/10.5465/amj.2015.4004>
28. Goubert L., Trompetter H. Towards a science and practice of resilience in the face of pain // *European Journal of Pain*. 2017. Vol. 21(8). P. 1301–1315.
<https://doi.org/10.1002/ejp.1062>
29. Bonanno G.A., Burton C.L. Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation // *Perspectives on Psychological Science*. 2013. Vol. 8(6). P. 591–612. <https://doi.org/10.1177/1745691613504116>
30. McCracken L.M., Badinlou F., Buhrman M., Brocki K.C. The role of psychological flexibility in the context of COVID-19: Associations with depression, anxiety, and insomnia // *Journal of Contextual Behavioral Science*. 2020. Vol. 19. P. 28–35. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.11.003>
31. Doorley J.D., Goodman F.R., Kelso K.C., Kashdan T.B. Psychological flexibility: What we know, what we do not know, and what we think we know // *Social and Personality Psychology Compass*. 2020. Vol. 14. P. 1–11.
<https://doi.org/10.1111/spc3.12566>

ДОДАТКИ

Додаток А

1. Я із розумінн	2. Я намагався	3. Я був(-ла) ув	4. Мої думки та	5. Навіть коли :	6. Щоб пережи	7. Мені вдали	8. У моменти сі	9. Я добре розу	10. Я тримався	11. Навіть коли	12. Навіть у ва	13. Коли в мені
2	2	3	3	3	4	2	1	3	4	4	4	6
2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	6	4	5	5	4	5	6	5	3	4	4
6	4	4	4	6	5	6	6	6	6	6	6	3
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4
2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	5	4	1	3	3	4	4	3	4	4
3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	5	3	6
5	5	2	3	2	3	5	2	6	3	6	3	6
2	2	5	2	5	2	2	3	5	5	4	3	2
2	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6
3	3	3	6	6	5	2	1	4	4	4	5	1
5	5	6	5	6	6	5	4	6	5	5	5	5
3	2	5	5	5	6	5	4	6	6	6	5	5
4	2	5	6	5	5	5	5	3	6	5	4	6
3	4	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6
2	1	1	5	4	3	5	1	3	4	5	2	5
2	2	4	5	6	6	6	4	3	6	4	4	6
3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4
2	1	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	4
6	3	5	4	3	5	5	4	5	5	6	6	4
6	3	3	4	4	2	3	2	5	5	3	2	2
5	6	4	6	2	2	1	1	4	5	2	2	1
3	2	5	2	5	6	1	1	4	4	5	4	2
4	3	5	5	5	4	2	2	4	5	6	5	3
6	6	5	6	4	4	5	5	5	4	5	4	3
3	3	4	6	2	3	3	1	5	4	5	6	5
4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5
5	5	5	5	4	5	6	4	6	6	5	5	5
4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
3	2	5	3	2	3	3	2	6	6	6	6	6
5	5	4	3	6	5	3	2	5	6	6	6	6
5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	4	3	1	2	2	2	1	1	1	1
2	4	3	3	5	5	5	2	2	3	5	4	6
3	4	6	4	4	4	4	4	6	6	6	6	4
1	1	6	4	6	6	5	5	5	6	6	6	4
4	5	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4
4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	6	5	3
2	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4
4	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5

Посилання на повну таблицю:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1wNThYdf2n0PBi_4sDVpkE7elV5GJwi6ybICSp4RiXhc/edit?usp=sharing