

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

**Факультет управління персоналом, соціології та психології**  
**Кафедра педагогіки та психології**

**Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

**КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА**

на тему **«ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ТА**  
**ОПТИМІЗМУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ»**

здобувача Вікторії КОСЯК \_\_\_\_\_ (підпис)

Науковий керівник: Старший Викладач кафедри педагогіки та психології

Денис ЛАВРИНЕНКО \_\_\_\_\_ (підпис)

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

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.

Марина АРТЮШИНА

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Київ-2024**

**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

**ПОГОДЖЕНО**

Керівник проектної групи (гарант)  
освітньо-професійної програми

\_\_\_\_\_ Ліна КОЛЕСНІЧЕНКО

(підпис)      (ім'я, прізвище)

«    » \_\_\_\_\_ 2023р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри педагогіки та  
психології

\_\_\_\_\_ Марина АРТЮШИНА

(підпис)      (ім'я, прізвище)

«    » \_\_\_\_\_ 2023р.

**ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ**

здобувачці вищої освіти **Косяк Вікторії Андріївни**

форми навчання (очна (денна), заочна)

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: **Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації**

Тему затверджено наказом ректором Університету від «10» жовтня 2023р. №1994-ст.

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

**План кваліфікаційної бакалаврської роботи**

<b>Розділ 1</b> (назва розділу)	Теоретичні засади психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації
<b>Розділ 2</b> (назва розділу)	Емпіричне дослідження взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації
<b>Об'єкт дослідження:</b>	Психологічна гнучкість та оптимізм персоналу
<b>Предмет дослідження:</b>	Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації

<b>Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:</b>	Виявити та описати особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації

**Конкретні завдання, які студент повинен виконати для досягнення поставленої мети:**

<b>У розділі 1</b>	1. Розкрити феномени психологічної гнучкості та оптимізму; 2. Описати особливості психологічної гнучкості та оптимізму персоналу.
<b>У розділі 2</b>	1. Емпірично дослідити психологічну гнучкість та оптимізм персоналу організації; 2. Виявити особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.

**Завдання підготував  
науковий керівник**

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Лавриненко Д.Г.**  
(ініціали, прізвище)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023р.

**Завдання одержав  
здобувач вищої освіти**

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Косяк В.А.**  
(ініціали, прізвище)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023р.

## Реферат

### Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації

*Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 51 сторінок, 9 рисунків, 8 таблиць, список використаних джерел з 30 найменувань.*

*Об'єктом дослідження є психологічна гнучкість та оптимізм персоналу.*

*Предметом дослідження є взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.*

*Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є вивчення особливостей взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.*

Відповідно до поставленої мети було поставлено *такі завдання:*

- 1) Розкрити феномени психологічної гнучкості та оптимізму;
- 2) Описати особливості психологічної гнучкості та оптимізму персоналу;
- 3) Емпірично дослідити психологічну гнучкість та оптимізм персоналу організації;
- 4) Виявити особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації;

*Основні методи дослідження:*

*теоретичні:* пошук та аналіз наукових джерел, аналіз та синтез, порівняння, узагальнення.

*емпіричні:* Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) (Дж.Рольфс, Р.Рогге та К.Уілсон, в адаптації О.Савченко та Д.Лавриненка); Шкала оптимістичного стану (SOM) (Р.Міллстейн та ін., в адаптації О.Савченко та Д.Лавриненка); Шкала диспозиційного оптимізму (LOT-R) (М.Шеєр, Ч.Карвер та М.Бріджес, в адаптації С.Лукової); Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale) (Дж. Лукат, Дж. Марграф, Р.Лутц, в адаптації Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко).

*математико-статистичні:* відсотковий, кореляційний та дисперсійний аналіз засобами *jamovi* 2.3.28.

*Основні результати дослідження:* Виявлено прямі значимі кореляційні зв'язки між психологічною гнучкістю та оптимізмом. Це вказує на те, що вищий рівень оптимізму може бути пов'язаний з більшою психологічною гнучкістю персоналу відносно різних видів діяльності, і навпаки. Однак, не всі компоненти психологічної гнучкості персоналу організації однаково визначають його ментальне здоров'я.

*Теоретичне та практичне значення отриманих результатів:* Отримані результати дослідження розширюють наше розуміння особливостей взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу, що може сприяти удосконаленню стратегій управління ним в умовах організації. Ці відкриття можуть бути корисні для практичного застосування в управлінні організаційними ресурсами та розвитку персоналу.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2023-2024.

Рік захисту роботи - 2024.

*Ключові слова:* психологічна гнучкість, оптимізм, диспозиційний оптимізм, ментальне здоров'я, ефективність, управління персоналом, добробут.

## **ВІДГУК**

про кваліфікаційну бакалаврську роботу  
здобувачки Факультету управління персоналом, соціології та психології  
освітньо-професійної програми «Економічна та соціальна психологія»

**Косяк Вікторії Андріївни**

на тему «**Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму  
персоналу організації**»

**1. Актуальність теми.** Психологічна гнучкість персоналу в умовах соціально-економічної турбулентності має ряд особливостей. Суттєве значення відіграє її взаємозв'язок саме з оптимізмом персоналу організації, що може обумовлювати різні складові психологічної гнучкості. Здобувачка отримала цікаві результати у контексті виокремлення та опису особливостей вказаного взаємозв'язку.

**2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи.** Дипломна робота відповідає затверженому індивідуальному завданню та характеризується високим ступенем самостійності авторки при її виконанні. Дослідниця продемонструвала уміння працювати з науковими джерелами, аналізувати теоретичний та практичний матеріал, обґрунтовувати висновки, застосовувати адекватні методи статистичної обробки та інтерпретації результатів. Проведене дослідження відповідає усім вимогам, що висуваються до кваліфікаційних бакалаврських робіт. Здобувачка адекватно до обраної теми формулює об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження, обирає методи та методики дослідження.

**3. Наявність самостійних розробок автора.** Дослідниця на високому рівні здійснила теоретичний аналіз інформаційних джерел за визначеною темою та самостійно провела відповідне емпіричне дослідження. Авторкою вперше виявлено особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.

**4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій.** На основі отриманих результатів, здобувачка сформулювала адекватні висновки, визначивши особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.

**5. Наявність недоліків.** Роботу підготовлено на адекватному науковому рівні, однак, поряд з цим, у ній зустрічаються окремі технічні, орфографічні та стилістичні помилки, а опис результатів статистичного аналізу може бути уточнено, що не впливає на її загальну якість.

**6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК.** Кваліфікаційна бакалаврська робота має усі необхідні структурні та змістові компоненти, відповідну якість виконання та оформлення. Вона може бути рекомендована до захисту, і заслуговує високої позитивної оцінки, з урахуванням усіх аспектів, пов'язаних з її захистом.

**Науковий керівник:** старший викладач кафедри педагогіки та психології  
13.06.2024 р. \_\_\_\_\_ Лавриненко Д. Г.

## **РЕЦЕНЗІЯ**

**на кваліфікаційну бакалаврську роботу  
здобувачки вищої освіти**

**Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана  
спеціальності 053 «Психологія» освітньої програми «Економічна та  
соціальна психологія» освітнього ступеня бакалавр**

**Косяк Вікторії Андріївни**

**на тему: «Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму  
персоналу організації»**

Затребуваним напрямом досліджень в сучасній психології є дослідження особливостей психологічної гнучкості та оптимізму, що її потенційно детермінує. Психологи у своїх дослідженнях приділяли увагу різним аспектам психологічної гнучкості та оптимізму, що обумовлює актуальність пошуку особливостей їх взаємозв'язку.

Здобувачка у даній роботі розкриває деякі особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації, роблячи акцент на вимірах оптимізму, що потенційно впливають на психологічну гнучкість.

Кваліфікаційна робота складається з двох розділів, матеріал в яких викладено повно та ґрунтовно. Емпіричне дослідження проведено авторкою на високому науковому рівні. В процесі його проведення використано адекватні методи, що сприяли повному розкриттю завдань дослідження. Висновки до розділів та загальні висновки є достатньо аргументованими, та відповідають завданням дослідження. У другому розділі, на основі отриманих результатів, наведено важливі інтерпретації, що можуть бути використані у роботі з персоналом організації.

В цілому, отримані результати чітко відповідають меті та завданням дослідження. Однак, у роботі присутні і певні недоліки. Так, у тексті роботи наявні окремі граматичні, синтаксичні та стилістичні помилки, висновкам до розділів та опису результатів дослідження дещо бракує конкретики. Проте, зазначені недоліки, в цілому, не впливають на високу позитивну оцінку даної кваліфікаційної роботи.

Таким чином, дипломна робота на тему: «Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації» відповідає існуючим вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт освітнього ступеня «бакалавр» за напрямом «Психологія», може бути рекомендована до захисту в ЕК, і заслуговує високої позитивної оцінки.

### **Рецензент:**

Завідувач навчальної лабораторії загальної психології  
імені проф. Г.І.Челпанова Факультету психології  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

Дмитро Ларін,  
Доктор філософії в галузі психології

«14» червня 2024 р.

**ЗМІСТ**

ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ТА ОПТИМІЗМУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	7
	1.1. Психологічна гнучкість: концепція та основні характеристики	7
	1.2. Сутність та форми оптимізму	10
	1.3. Психологічна гнучкість та оптимізм персоналу організації	15
РОЗДІЛ 2	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ТА ОПТИМІЗМУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	21
	2.1. Організація та методики дослідження	21
	2.2. Результати дослідження взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації	25
	2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	39
ВИСНОВКИ		51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		
ДОДАТКИ		

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Проблема взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації є актуальною, оскільки вона пов'язана із загальним рівнем психічного здоров'я, із переживанням радості буття як важливого чинника самореалізації особистості. Актуальною сферою вивчення психологічної гнучкості та оптимізму персоналу є дослідження тих організаційних чинників, які впливають на рівень переживань працівників, визначення засобів покращення умов праці як підстав для нормалізації стану психологічного добробуту.

Основними тенденціями сучасного вивчення взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму є: дослідження психологічної гнучкості та оптимізму в різних сферах життєдіяльності особистості (професійна сфера, сфера стосунків, сфера самореалізації тощо); визначення чинників, що детермінують рівень психологічної гнучкості та оптимізму персоналу для розробки програм психологічного впливу; розгляд психологічної гнучкості та оптимізму персоналу як індикатора психічного здоров'я особистості тощо.

Рівень задоволеності працівників роботою в організаціях знижується, оскільки в сучасних умовах спостерігається порушення норм соціального обміну, тих соціальних контрактів, які в минулі роки забезпечували сталі стосунки у системі «роботодавець – працівник». Очікується, що працівники будуть віддавати більше в плані часу, зусиль, навичок і гнучкості, тоді як вони отримують менше в плані кар'єрних можливостей, гарантованої зайнятості, безпеки роботи тощо. Таке порушення контракту руйнує взаємність стосунків, формує негативні атитюди, які обумовлюють швидке емоційне вигорання, зниження рівня психологічної гнучкості та оптимізму персоналу. Отже, актуальною сферою вивчення психологічної гнучкості та оптимізму персоналу є дослідження тих організаційних чинників, які впливають на рівень переживань працівників, визначення засобів покращення умов праці як підстав для нормалізації стану психологічного благополуччя.

Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації

може розглядатися як значимий показник організаційного розвитку, який впливає на важливі характеристики роботи працівників: рівень їх працездатності та залученості у робочий процес.

Дослідженням питань психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації займалися немало зарубіжних науковців, а саме С. Гейз, Р. Міллстейн, Т. Ейленберг, Д. Гоффманн, Дж. Єнсен, Л. Фростхолм, К. Петерсон та інші. Українські дослідники О. Савченко, Д. Лавриненко та Т. Кононенко розглянули психологічну гнучкість працівників як важливий чинник психологічного благополуччя персоналу організації з високими показниками організаційної стійкості.

**Об'єкт дослідження:** психологічна гнучкість та оптимізм персоналу.

**Предмет дослідження:** взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.

**Мета дослідження:** виявити та описати особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.

Для досягнення поставленої мети ставилися наступні **завдання дослідження:**

1. Розкрити феномени психологічної гнучкості та оптимізму.
2. Описати особливості психологічної гнучкості та оптимізму персоналу.
3. Емпірично дослідити психологічну гнучкість та оптимізм персоналу організації.
4. Виявити особливості взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.

**Методи дослідження:**

- *теоретичні:* пошук та аналіз наукових джерел, аналіз та синтез, порівняння, узагальнення.

- *емпіричні:* Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) (Дж. Рольфс, Р. Рогге та К. Уілсон, в адаптації О. Савченко та Д. Лавриненка); Шкала оптимістичного стану (SOM) (Р. Міллстейн та ін., в адаптації О. Савченко та Д. Лавриненка); Шкала диспозиційного оптимізму

(LOT-R) (М.Шеєр, Ч.Карвер та М.Бріджес, в адаптації С.Лукової); Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale) (Дж. Лукат, Дж. Марграф, Р.Лутц, в адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко).

- *математико-статистичні*: відсотковий, кореляційний та дисперсійний аналіз засобами jamovi 2.3.28.

**Інформаційна база дослідження.** Під час підготовки роботи були використані різні джерела, що висвітлюють питання психологічної гнучкості та оптимізму працівників організації. Основні джерела включають підручники з психології, що надають основні знання про психологічну гнучкість і оптимізм, посібники з управління персоналом, в яких розглядаються методи підвищення ефективності роботи через розвиток психологічних характеристик працівників, монографії, наукові статті, які обговорюють сучасні тенденції та результати досліджень в цій сфері, а також Інтернет-ресурси.

#### **Теоретична та практична значущість отриманих результатів:**

- запропоноване визначення психологічної гнучкості як здатності адаптуватися до змін та нових умов, зберігаючи при цьому позитивне мислення.

- визначені фактори, що впливають на рівень оптимізму персоналу, а саме компоненти психологічної гнучкості, такі як бездіяльність, недостатній контакт із цінностями, злиття, селф як контент та недостатній контакт.

- встановлений прямий взаємозв'язок психологічної гнучкості для підтримки оптимізму серед працівників, що сприяє підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності роботою.

- встановлено, що працівники, які демонструють високий рівень психологічної гнучкості, здатні краще справлятися з робочими стресорами та зберігати позитивний настрій, що позитивно впливає на загальну атмосферу в колективі.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 55 найменувань та додатків. У дослідженні вміщено 8 таблиць та 9 рисунків. Основний зміст викладено на 51 сторінці.

## РОЗДІЛ 1.

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ТА ОПТИМІЗМУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

### 1.1. Психологічна гнучкість: концепція та основні характеристики

Психологічна гнучкість – це здатність залишатися в контактi з теперішнім моментом незалежно від неприємних думок, почуттів та тілесних відчуттів, вибираючи свою поведінку, засновану на ситуації та особистих цінностях.

Дослідження показують, що психологічна гнучкість пов'язана з якістю життя та психічним добробутом і може опосередковувати зменшення симптомів [12].

Варто помітити, що психологічна гнучкість – це не стан щастя чи легкості, а здатність гнучко орієнтуватися через зміни вимог життя, а також коли виникають складні думки та почуття.

Таким чином, метрика, з якої оцінюється психологічне здоров'я, розширюється від зменшення симптомів, щоб включити, як людина в цілому функціонує стосовно цінних життєвих областей, як зазначають Кашдан і Роттенберг: «Зрештою може керувати собою в невизначеному, непередбачуваному світі навколо них, де новизні та зміни є нормою, а не винятком» (стор. 875) (Kashdan & Rottenberg, 2010) [12].

Психологічна гнучкість орієнтується на незахищену поведінку контролю та уникнення, одночасно розширюючи психологічну гнучкість через шість взаємопов'язаних основних процесів. Теоретично ці шість основних процесів визначаються окремо, але на практиці вони завжди переплітаються. Далі вони можуть бути об'єднані на трьох стовпах.

Три стовпи, що становлять всебічний процес психологічної гнучкості, такі:

1. Відкриті з прийняттям та аналізом.
2. Присутні з контактом до теперішнього моменту та самостійного контексту.

3. Роблять те, що має значення з ясністю цінності та вчиненими діями (Harris, 2009).

Вони засновані на наступних шести основних процесах.

Прийняття спочатку означає «дія прийому або отримання того, що пропонується». Його часто неправильно розуміють як пасивну толерантність або відставку. Натомість прийняття стосується дій, що спричиняють вибір і, таким чином, готовність.

Аналіз – це протилежність синтезу.

Злиття – це коли людина ототожнює себе зі змістом думок, почуттів та спогадів. Наприклад, «Я хворий». Аналіз визначає зміст внутрішніх переживань як такого, а не як істину. Наприклад, «у мене думка, що я хворий» або «я помічаю, що я маю думку, що я хворий». Це сприяє більшій відстані до думки.

Контакт з нинішнім моментом – це непереверлива усвідомлення внутрішніх та зовнішніх переживань у даний момент. Це не означає, що нинішній момент обов'язково зручний. Це може бути неприємно. Це означає, що людина не чинить опір тому, що є, але навчає ставлення до кожної миті, що «це все».

Самоконтекст протилежний самостійно. Замість того, щоб ідентифікувати себе зі зміною змісту своїх думок, почуттів та тілесних відчуттів, самостійно-контекст – це досвід того, що особистість не є змістом своїх думок, а той, хто переживає це. Тому це більш постійне відчуття самообанання потоку думок, почуттів та відчуттів. Цінності уточнюють, що найважливіше для людини, і створює напрямок у житті. Тому цінності керують та мотивують дії, але перевершують конкретні цілі, оскільки цінності не можна досягти як мету. Значення більше схоже на напрямок на компасі, а не на пункт призначення. Не вистачає чіткості своїх цінностей може спричинити більшої кількості правил або поведінки уникнення.

Включені дії – це конкретний крок або дія до мети, керованої цінностями. Включені дії підкреслюють готовність провести, навіть якщо можуть виникнути неприємні переживання, такі як тривога, думки, почуття та тілесні відчуття. Навпаки можуть бути дії, визначені контролем та уникненням.

Згідно з концептуалізацією психологічної гнучкості, причиною психологічного страждання є психологічна негнучкість. Це стосується особистостей із занепокоєнням зі здоров'ям, і людей з іншими проблемами психічного здоров'я.

Патологічні процеси беруть участь та стосується тривоги зі здоров'ям.

Ці патологічні процеси, природно, будуть зосередженими на лікуванні. Клінічно трифлекс може бути використаний для концептуалізації випадку для виявлення навичок, і обмежень у одному або декількох процесах, що може керувати подальшим плануванням лікування. Наприклад, людини може знати про свої особисті цінності і жити змістовним життям зі своєю родиною, але все ще відчуває себе відключеним, оскільки він постійно думає про хворобу та смерть. Ззовні все виглядає добре, але зсередини він не присутній і пропускає своє життя. Під час лікування його, як правило, заохочують навчати поінформованості, аналізу та образи [12].

Одне визначення психологічної гнучкості – це здатність до контакту з теперішнім та діючим на довгострокових цілях, а не на короткострокових позиціях. Особистість, будучи психологічно гнучким, дозволяє людям адаптуватися до змін у навколишньому середовищі та реагувати новими, креативними та здоровими способами, що відповідають цілям та цінностям індивіда. Ця здатність також відіграє життєво важливу роль у здоров'ї та добробуту.

Психологічна гнучкість зводиться до того, щоб залишатися в даний момент і бути відкритим для переживання будь-яких думок чи почуттів, а потім вжити заходів, що узгоджуються з цінностями. Пояснює Рейчел Голдман, психолог, професор Медичної школи в Нью-Йорку.

У повсякденному житті психологічна гнучкість дозволяє людям коригувати свою поведінку, щоб ефективно реагувати на вимоги ситуації способами, які служать цілям індивіда дотримуватися їх основних переконань.

Деякі ключові елементи гнучкості включають:

1. Бути присутнім. Для того, щоб бути гнучким, люди повинні усвідомлювати, що відбувається у навколишньому світі в даний момент. Замість

того, щоб думати про минуле чи турбуватися про майбутнє, гнучкі люди здатні зосередитись на тут і зараз. «Якщо ми зупинимось на минулому або зосереджуємось на майбутньому, ми зосереджуємось на речах, які не під контролем, але також якщо ми реагуємо, то ми можемо не діяти, або приймати рішення, засновані на наших цінностях, переконаннях, і цілі, – каже Голдман.

2. Відкритість. Гнучкість також вимагає від людей бути відкритими для нового досвіду та перспектив. Замість того, щоб залишатися застряглими в моделях, які не корисні, гнучкі, дозволяє людям дивитися на ситуацію новими способами та вносити корективи за потребою.

3. Прийняття. Для того, щоб залишатися психологічно гнучкими, люди повинні бути готові терпіти цілий спектр емоцій, навіть тих, що непросто. Замість того, щоб намагатися придушити або уникати цих почуттів, гнучкі люди здатні прийняти те, що вони відчувають, визнати свої емоції та шукати способи зробити сенс і вирости з того, що вони дізналися. Голдман також припускає, що призупинення перед реагуванням є важливим для психологічної гнучкості. «Якщо ми візьмемо цей момент, щоб зробити паузу, тоді ми можемо правильно оцінити ситуацію, нагадати собі бути присутнім, відчувати себе (що може призвести до реактивної, імпульсивної або жорсткої поведінки)».

Психологічна гнучкість може бути збільшена за допомогою терапії прийняття та зобов'язання, форми психотерапії, яка допомагає людям навчитися адаптуватися до змін у світі та самі по собі, залишаючись вірними своїми особистими цінностями та цілями. Дослідження виявили, що прийняття та відданість терапія, яка зосереджена на збільшенні психологічної гнучкості, допомагає зменшити стрес та покращити добробут.

Деякі приклади способів того, як люди можуть проявляти психологічну гнучкість у реальних ситуаціях, включають:

Прийняття складних емоцій: людина, яка бореться з тривожністю, може виявити психологічну гнучкість, навчившись приймати свої тривожні думки та почуття без судження. Це дозволяє їм реагувати в ситуаціях, що провокують тривогу, з більшим спокоєм та стійкістю.

Справа з невдачами: людина, яка має справу зі невдачею, наприклад, втрата роботи, може демонструвати гнучкість, залишаючись спокійним та вживаючи заходів, щоб знайти іншу позицію. Гнучкість дозволяє їм стикатися з проблемами та ефективніше керувати стресом.

Управління інтенсивними емоціями: сильні емоції іноді можуть відчувати себе непосильними. Психологічна гнучкість може допомогти людям визнати та прийняти такі почуття, не переповнюючись.

Пошук виконання: розвиток психологічної гнучкості має важливе значення для отримання сенсу та пошуку почуття мети в житті. Це дозволяє людям реагувати на весь спектр своїх почуттів відкритими та узгодити свою поведінку з тим, що найбільше важливо з точки зору їх основних цінностей.

Такі приклади показують, як гнучкість допомагає людям реагувати на життєві підйоми та падіння, сприяючи більшому добробуту та виконанню.

## **1.2. Сутність та форми оптимізму**

Оптимізм – це ставлення, що відображає віру чи надію, що результат деяких конкретних починань або результатів взагалі буде сприятливим та бажаним.

Поширена ідіома, яка використовується для ілюстрації оптимізму проти песимізму, – це склянка, наповнена водою наполовину: оптиміст, як кажуть, бачить склянку як наполовину повну, а песиміст бачить склянку як напів порожню. Термін походить від латинського оптимуму, що означає «найкраще». Щоб бути оптимістичним, у типовому сенсі цього слова – це очікувати найкращого результату з будь-якої ситуації. Зазвичай це в психології називають диспозиційним оптимізмом. Це відображає переконання, що майбутні умови вийдуть найкращим [7]. Як риса, вона сприяє стійкості перед стресом [1].

Теорії оптимізму включають диспозиційні моделі та моделі пояснювального стилю. Методи для вимірювання оптимізму були розроблені в цих теоретичних підходах, таких як різні форми тесту на орієнтацію життя для

оригінального диспозиційного визначення оптимізму та анкета атрибутивного стилю, призначеної для тестування оптимізму з точки зору пояснювального стилю.

Варіація оптимізму між людьми дещо спадковує і певною мірою відображає системи біологічних ознак.

На оптимізм людини також впливають фактори навколишнього середовища, включаючи сімейне середовище.

Оптимізм також може бути пов'язаний зі здоров'ям.

Диспозиційний оптимізм.

Як і будь-яка характеристика ознак, існує кілька способів оцінити оптимізм, наприклад, тест на орієнтацію на життя, восьмиподільна шкала, розроблена в 1985 році Майклом Шейєром та Чарльзом.

Диспозиційний оптимізм та песимізм, як правило, оцінюються, запитуючи людей, чи очікують вони, що майбутні результати будуть корисними чи негативними.

Деякі стверджували, що оптимізм – це протилежний кінець одного виміру з песимізмом, з будь-яким розрізненням між ними, що відображають такі фактори, як соціальна бажаність.

Однак підтверджувальне моделювання підтримує двовимірну модель, а два виміри прогнозують різні результати [7].

Генетичне моделювання підтверджує цю незалежність, показуючи, що песимізм та оптимізм успадковуються як незалежні риси, з типовою кореляцією між ними, що виникає внаслідок загального фактора добробуту та впливу сімейного середовища.

Пацієнти з високим диспозиційним оптимізмом мають більш сильну імунну систему, оскільки оптимізм проти психологічних стресорів.

Оптимісти, здається, живуть довше.

Пояснювальний стиль.

Пояснюючий стиль відрізняється від диспозиційних теорій оптимізму. Незважаючи на те, що вони пов'язані з життєвими заходами оптимізму, теорія атрибутивного стилю говорить про те, що диспозиційний оптимізм та песимізм –

це відображення способів пояснення людей, тобто, що атрибуції викликають ці диспозиції. Оптиміст вважав би поразку як тимчасову, як щось, що не стосується інших випадків, і як щось, що не є їхньою виною.

Заходи атрибуційного стилю відрізняють три виміри між поясненнями подій: чи ці пояснення звертаються до внутрішніх та зовнішніх причин; Чи розглядаються причини як стабільні проти нестабільних; і чи застосовуються пояснення в усьому світі, а не є специфічними для ситуації. Крім того, заходи відрізняють атрибуції для позитивних та негативних подій.

Оптимістичні люди приписують внутрішні, стабільні та глобальні пояснення добрими речами. Песимістичні пояснення пов'язують ці риси стабільності, глобальності та міжнародності до негативних подій, таких як труднощі з відносинами [5].

Моделі оптимістичних та песимістичних атрибутів показують, що самі атрибути є когнітивним стилем – люди, які, як правило, зосереджуються на глобальних поясненнях, роблять це для всіх типів подій, а стилі співвідносяться між собою. Крім того, люди відрізняються тим, наскільки оптимістично є їхні приписки для хороших подій та наскільки песимістичні їхні приписки для поганих подій. Тим не менш, ці дві риси оптимізму та песимізму не є корелюваними [10].

Існує багато дискусій щодо взаємозв'язку між пояснювальним стилем та оптимізмом. Деякі дослідники стверджують, що оптимізм – це просто напрямок того, що дослідники знають як пояснювальний стиль [9].

Часто встановлено, що пояснювальний стиль відрізняється від диспозиційного оптимізму, тому вони не повинні використовуватися взаємозамінно, оскільки вони в кращому випадку незначно корелюють.

Як і у всіх психологічних рисах, відмінності як у диспозиційному оптимізмі, так і в песимізмі та в атрибуційному стилі є спадковими. Як оптимізм, так і на песимізм сильно впливають фактори навколишнього середовища, включаючи сімейне середовище. Оптимізм може бути опосередковано успадковане як відображення основних спадкових рис, таких як інтелект, темперамент та алкоголізм.

Докази досліджень близнюків показують, що успадкований компонент диспозиційного оптимізму становить близько 25 відсотків, що робить цю ознаку стабільним виміром особистості та прогнозом результатів життя.

Його генетичне походження взаємодіє з впливом на навколишнє середовище та іншими ризиками, щоб визначити вразливість до депресії протягом усього життя [7].

Багато теорій припускають, що оптимізм можна дізнатися, а дослідження підтримують скромну роль сімейного середовища, що діє на підняття (або нижчого) оптимізму та нижчого (або підвищення) невротизму та песимізму.

Робота з використанням візуалізації мозку та біохімії свідчить про те, що на рівні біологічних ознак оптимізм та песимізм відображають мозкові системи, спеціалізовані для завдань обробки та включення переконань щодо доброї та поганої інформації відповідно.

Філософський оптимізм.

Однією з найдавніших форм філософського оптимізму була теорія морального інтелектуалізму Сократа, яка була частиною його моделі просвітлення через процес самовдосконалення. За словами філософа, можна жити добродішним життям, досягнувши моральної досконалості. Він стверджував, що знання моральної істини необхідні і достатньо для ведення хорошого життя.

У своїх філософських дослідженнях Сократ дотримувався моделі, яка зосереджувалася не просто на інтелекті чи розуму, а врівноваженій практиці, яка також вважала емоцію як важливим внеском до багатства людського досвіду [1].

Відповідно від розпорядження повірити, що все вийде, існує філософська ідея, що, можливо, таким чином, що може бути не повністю зрозуміло, теперішній момент знаходиться в оптимальному стані. Така думка, що вся природа – присутня, присутнє та майбутнє – працює за законами оптимізації за принципом Гамільтона в царині фізики, протидіє таким поглядам, як ідеалізм, реалізм та філософський песимізм [1].

Філософи часто пов'язують концепцію оптимізму з назвою Готфрід Вільгельм Лейбніц, який вважав, що ми живемо у кращих з усіх можливих світів

(Le Meilleur des Mondes), або що Бог створив фізичний Всесвіт, який застосовує закони фізики.

Концепція також відображалася в аспекті ранньої філософії Вольтера, яка базувалася на погляді Ісаака Ньютона, яка описала божественне впорядковане становище людини [9].

Як визначив Ніколас Ресчер, філософський оптимізм стверджує, що цей Всесвіт існує, оскільки він кращий за альтернативи [9]. Хоча ця філософія не виключає можливості божества, вона також не потребує її і сумісна з атеїзмом. Ресчер пояснив, що концепція може стояти на власних ногах, стверджуючи, що немає необхідності бачити реалізацію оптимізму як божественно встановленого, оскільки це натуралістична теорія в принципі.

Психологічний оптимізм, як визначає психолог Тал Бен-Шахар, означає готовність прийняти невдачу, залишаючись впевненим, що успіх буде наслідувати, ставлення він протиставляє негативному перфекціонізму.

Перфекціонізм можна визначити як стійкий нав'язливий потяг до недосяжних цілей та оцінки, заснованих виключно з точки зору досягнень.

Перфекціоністи відкидають реалії та обмеження людських здібностей. Вони не можуть прийняти невдачі, затримуючи будь-яку амбітну та продуктивну поведінку, боячись знову провалитись.

Цей невротизм може навіть призвести до клінічної депресії та низької продуктивності.

Як альтернатива негативному перфекціонізму, Бен-Шахар пропонує прийняття оптимізму. Оптималізм дозволяє досягти невдач у досягненні мети, і очікує, що хоча тенденція активності до позитивної, не потрібно завжди досягти успіху, прагнучи до цілей. Ця основа насправді заважає оптималісту переполюватися перед невдачею.

Оптималісти приймають невдачі та вчаться у них, заохочуючи подальше прагнення до досягнення. Бен-Шахар вважає, що оптималісти та перфекціоністи демонструють чіткі мотиви. Оптималісти, як правило, мають більш внутрішні

бажання, з мотивацією вчитися, в той час як перфекціоністи сильно мотивовані необхідністю виявляти себе гідно послідовно.

Описано два додаткові граничні аспекти оптималізму: оптимізм продукту та оптимізм процесів. Перший описується як світогляд, який прагне усвідомити найкращий можливий результат, тоді як другий прагне максимізувати шанси досягти найкращого результату.

Деякі джерела також відрізняють концепцію від оптимізму, оскільки вона не зосереджується на тому, як все йде добре, а на тому, чи все можливе.

### **1.3. Психологічна гнучкість та оптимізм персоналу організації**

Чому гнучкість важлива для психічного здоров'я?

Голдман припускає, що психологічна гнучкість є життєво важливою складовою психічного здоров'я. «Це може допомогти зменшити стрес, тривогу, депресію та інші проблеми психічного здоров'я. Крім того, бути більш психологічно гнучким може підвищити нашу впевненість і самооцінку та навіть покращити стосунки», - зазначає Голдман.

Психологічна гнучкість може відігравати важливу роль у психічному здоров'ї, добробуту та ефективній діяльності персоналу організації. Бути гнучким та відкритим для нового досвіду дозволяє персоналу вивчати нові речі. Це також допомагає персоналу організації адаптуватися до мінливих обставин, що може допомогти ефективніше функціонувати в їхньому середовищі.

Персонал організації краще відпустити негативне або не корисне мислення та моделі поведінки, залишаючись психологічно гнучкими. Замість того, щоб застрягти в жорстких процедурах та поведінці, які погіршують проблеми, персонал зможе реагувати більш адаптивно. Це не тільки допомагає персоналу краще реагувати на виклики, але й допомагає їм впоратися з невдачами, коли вони трапляються у процесі роботи.

Психологічна гнучкість може покращити те, як персонал керує стресом і в кінцевому рахунку посилити загальне самопочуття в процесі роботи. Одне

дослідження виявило, що працівники з більш високим рівнем психологічної гнучкості краще зможуть залишатися відкритими при боротьбі з невдачами, пов'язаними з роботою. Незважаючи на виклики, вони могли продовжувати працювати на одному шляху і залишатися відданими своїми цінностями. Ця здатність також відіграє роль у підтримці індивідуального добробуту.

Психологічна гнучкість персоналу організації передбачає:

Залишився в даний момент.

Залишатися відкритим для переживання будь-яких думок і почуттів (добре чи поганих).

Вживання заходів для моральних цінностей.

Психологічна гнучкість підтримує регулювання емоцій та дає людям спосіб вжити більш свідомої дії. Коли людина є психологічно гнучкою, вона приймає рішення на основі своїх цінностей та давніх переконань, а не найближчих короткострокових емоцій, які переживає.

Характеристики, пов'язані з психологічною гнучкістю персоналу організації, включають:

1. Вживання активних кроків замість реактивних дій.
2. Регулювання емоцій.
3. Зниження тривоги та депресії.
4. Підвищена емоційна стійкість.
5. Більш міцний зв'язок між сім'ями.

На відміну від цього, можемо визначити психологічну негнучкість за допомогою дій, що вживаються у відповідь на психологічну відповідь, незалежно від того, як вони узгоджуються з цінностями людини. Психологічно негнучка людина може відчувати наступне: покладаючись на «подолання уникнення», переважна тривога або турбота, відсутність бачення на майбутнє, неможливість розпізнавати закономірності у поведінці.

Розвиток психологічної гнучкості є більш важливим, ніж будь-коли, у часи змін та викликів.

Психологічна гнучкість може допомогти зменшити стрес, тривожність, депресію, посттравматичні розлади стресу та інші проблеми з психічним здоров'ям.

Психологічна гнучкість може розвивати стійкість та допомогти людям керувати хронічним болем. Якщо щось зовні тривожне, загрожує чи жахливо, часто є способи позбутися цього. Ми можемо зняти його або уникнути в майбутньому. Спроба відштовхнути наш внутрішній досвід – це як спробувати перемістити валун на 2000 фунтів. Чим важче ви намагаєтеся, тим більш виснаженим ви стаєте. Це означає, що, якщо ми відчуваємо відсутність впевненості на роботі, боїмося невдачі, переповненими, тривожними чи розлюченими, ми визначаємо почуття як проблему. Ми вважаємо, що нам потрібно позбутися цього, перш ніж насолоджуватися нашим життям. Але проводити час, намагаючись відштовхнути ці думки, не залишає багато енергії для роботи, сім'ї чи чогось іншого, що важливе. Однак, коли ми більш психологічно гнучкі, ми можемо оцінити ситуацію, а не емоцію. Ми можемо зробити вибір, в якому ми відчуваємо себе більш безпечними, оскільки вони узгоджуються з нашими цінностями (Developing psychological flexibility).

Психологічна гнучкість взаємопов'язана з оптимізмом персоналу організації.

Тест орієнтації на життя був розроблений Scheier and Carver (1985) для оцінки диспозиційного оптимізму – очікування позитивних чи негативних результатів.

Це один з найпопулярніших тестів оптимізму та песимізму. Він часто застосовувався в ранніх дослідженнях, що вивчають вплив цих диспозицій у сфері, пов'язаних зі здоров'ям.

Початкові дослідження Шейера та Карвера, які опитували студентів коледжу, виявили, що оптимістичні учасники мають меншу ймовірність виявлення посилення таких симптомів, як запаморочення, хворобливість м'язів, втома, розмиття зору та інші фізичні скарги, ніж песимістичні респонденти. [18].

У тесті є вісім предметів та чотири елементи наповнювача. Чотири – це позитивні предмети (наприклад, «у невизначений час, я зазвичай очікую найкращих»), а чотири – негативні елементи, наприклад «Якщо щось може піти не так для мене, це буде».

Анкета атрибутивного стилю (ASQ) заснована на моделі пояснювального стилю оптимізму. Суб'єкти читають список із шести позитивних та негативних подій (наприклад, «Ви деякий час шукали роботу безуспішно») і просять записати можливу причину події. Потім вони оцінюють, чи це внутрішнє чи зовнішнє, стабільне чи мінливе, і глобальне чи локальне для події [3].

Існує кілька модифікованих версій, включаючи розгорнуту анкету стилю атрибуції, аналіз вмісту дослівних пояснень та ASQ, призначений для тестування оптимізму дітей.

Оптимізм пояснює між 5–10% змін у ймовірності розвитку деяких станів здоров'я. Взаємозв'язок між оптимізмом та здоров'ям також вивчався з приводу фізичних симптомів, стратегій подолання та негативних наслідків для тих, хто страждає на ревматоїдний артрит, астму та фіброміалгію. Серед людей із цими захворюваннями оптимісти не мають більшої ймовірності, ніж песимісти повідомляти про полегшення болю через стратегії подолання, незважаючи на відмінності в психологічному самопочутті між двома групами.

Метааналіз підтвердив припущення, що оптимізм пов'язаний з психологічним добробутом: «Простіше кажучи, оптимісти виходять із складних обставин з меншими стражданнями, ніж песимісти». Тобто, оптимісти, здається, наміру стикатися з проблемами, вживаючи активних та конструктивних кроків для вирішення своїх проблем; песимісти частіше відмовляються від своїх зусиль, щоб досягти своїх цілей».

Оптимісти можуть краще реагувати на стрес: песимісти показали більш високий рівень кортизолу («гормон стресу») та проблеми з регулюванням кортизолу у відповідь на стресори.

Ще одне дослідження Шейєра вивчило процес відновлення для ряду пацієнтів, які перенесли операцію.

Дослідження показало, що оптимізм є сильним прогнозом швидкості відновлення. Оптимісти досягли більш швидких результатів у «поведінкових етапах», таких як сидіти в ліжку, ходити навколо тощо.

Вони також оцінили персонал як більш сприятливе фізичне одужання.

Під час шестимісячного спостереження оптимісти швидше відновили звичайні заходи.

Ряд досліджень було проведено щодо оптимізму та психологічного самопочуття. Одне дослідження, проведене Lee et al. (2019) оцінило загальний оптимізм та довговічність чоловіків із дослідження нормативного старіння ветеранів та жінок, працюючих медичними сестрами.

Дослідження виявило позитивну кореляцію між більш високими рівнями оптимізму та винятковою довговічністю, визначеною як тривалість життя, що перевищує 85 років.

Метааналіз оптимізму підтримував висновки про те, що оптимізм позитивно корелює із задоволенням життям, щастям, психологічним та фізичним самопочуттям, і негативно корелюється з депресією та тривожністю.

Прагнучи пояснити кореляцію, дослідники виявляють, що оптимісти обирають більш здоровий спосіб життя. Наприклад, оптимісти менше курять, більш фізично активні, споживають більше фруктів, овочів та цільнозернового хліба, і є більш помірними в споживанні алкоголю.

На сьогоднішній день дослідження показали, що оптимісти мають меншу ймовірність певних захворювань або розвивають певні захворювання з часом.

Дослідження ще не змогли продемонструвати здатність змінювати рівень оптимізму індивіда за допомогою психологічних втручань, а тим самим, можливо, змінювати хід захворювання або ймовірність розвитку захворювання.

Стаття клініки Майо стверджує, що кроки для зміни саморозмови від негативного на позитивні можуть перенести людей з негативного на більш позитивний/оптимістичний світогляд.

Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації є цінним, включає оточення добрими людьми, виявлення областей змін, практику

позитивної саморозмови, відкриття до гумору та дотримання здорового способу життя.

Існує також поняття «вивчений оптимізм» у позитивній психології, яке стверджує, що радість – це талант, який можна культивувати і можна досягти за допомогою конкретних дій, таких як виклик негативної розмови про себе або подолання «вивченої безпорадності» [3].

Однак критика проти позитивної психології стверджує, що вона надає занадто велике значення для «оптимістичного мислення, при цьому маючи складний досвід» – загрожує стати токсичною позитивністю.

Дослідження, в якому брали участь близнюки, виявило, що оптимізм значною мірою успадковується при народженні. Поряд із визнанням того, що дитячий досвід визначає світогляд людини, такі дослідження демонструють генетичну основу для оптимізму, що підсилює визнані труднощі в зміні чи маніпулюванні напрямком диспозиції дорослого від песиміста до оптиміста.

Існує ряд стратегій, які можна використовувати для побудови, підтримки психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації.

Потрібно бути обережними, це все про те, щоб бути присутнім на даний момент, тому це прекрасний спосіб стати більш усвідомленими своїми емоціями, думками, відчуттями та сприйняттям оточення. Обережність насправді просто призупиняється, щоб бути повністю присутнім і усвідомленим, що насправді є першим кроком стати психічно гнучким.

Бажано спробувати відкласти трохи часу щодня, щоб зосередитись на заходах, щоб побудувати уважність, будь то практикуючи медитацію, йогу, глибоке дихання чи інші заходи. Під час практики можна виявити, що персонал організації є більш обізнаним і готовим адаптуватися до свого мінливого середовища.

## РОЗДІЛ 2.

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ТА ОПТИМІЗМУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

#### 2.1. Організація та методики дослідження

Для вимірювання даних психологічних явищ було обрано чотири психодіагностичні методики:

1. «Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) (Дж.Рольфс, Р.Рогге та К.Уїлсон, в адаптації О.Савченко та Д.Лавриненка).
2. Шкала оптимістичного стану (SOM) (Р.Міллстейн та ін., в адаптації О.Савченко та Д.Лавриненка).
3. Шкала диспозиційного оптимізму (LOT-R) (М.Шеєр, Ч.Карвер та М.Бріджес, в адаптації С.Лукової).
4. Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale) (Дж. Лукат, Дж. Марграф, Р.Лутц, в адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко).

Застосування цих методик і шкал у нашому дослідженні психологічних явищ гарантує отримання об'єктивних і точних даних, що слугують базою для подальшого аналізу.

Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) є валідизованим інструментом для оцінки рівня психологічної гнучкості у працівників, що відображає їхню здатність адаптуватися до динамічних умов праці та життєвих ситуацій. Україномовна версія MPFI забезпечує отримання об'єктивних даних щодо індивідуального рівня психологічної гнучкості, що є важливим для розуміння потенціалу працівників у контексті їхньої здатності до адаптації в умовах організаційних змін та викликів на робочому місці. Використання MPFI у наукових дослідженнях сприяє ідентифікації особливостей

психологічної готовності персоналу до змін та стресових факторів. Це дозволяє розробити програми підтримки та розвитку гнучкості працівників, що є ключовим елементом успішної адаптації до змінних умов праці. Психологічна гнучкість є критичним чинником адаптації до змін та стресових ситуацій у професійному середовищі. MPFI дозволяє точно виміряти рівень цієї характеристики у працівників, що сприяє більш глибокому розумінню їхнього потенціалу для ефективного подолання нових умов і викликів. Застосування MPFI дає можливість отримати цінні емпіричні дані, які можуть бути використані для оптимізації управління людськими ресурсами, розробки навчально-тренінгових програм та заходів підтримки. Це сприяє створенню більш резильєнтного та адаптивного робочого середовища, що є критично важливим для забезпечення стійкості та ефективності функціонування організацій в умовах постійних змін та невизначеності.

«Шкала оптимістичного стану: Адаптація методики та її психометричні показники» (SOM) є надійним інструментом для вимірювання рівня оптимізму у працівників організацій. Адаптована українська версія шкали дозволяє отримати точні та об'єктивні дані про психологічний стан персоналу, що є важливим для оцінки їхньої готовності до різних життєвих ситуацій та їхнього впливу на робочі процеси. Завдяки високим психометричним показникам і успішному практичному застосуванню, SOM є ефективним інструментом для дослідження оптимістичного стану. Ця методика може стати основою для розробки програм підтримки та розвитку психологічного благополуччя працівників, що сприятиме їхній адаптивності та підвищенню продуктивності. Важливим психологічним фактором, який впливає на емоційний стан, погляд на життя є оптимізм. Україномовна версія SOM - це оцінка рівня стану оптимізму серед працівників, що дозволяє зрозуміти, як вони реагуватимуть на виклики та їхню здатність ефективно вирішувати проблеми під час виконання роботи. Використання цієї метрики у дослідженнях допомагає краще зрозуміти психологічні особливості працівників і розробити ефективні стратегії управління людськими ресурсами, що сприятиме стабільному функціонуванню організацій у змінному середовищі.

Методика "Life Orientation Test-Revised" (LOT-R) є широко використовуваним інструментом для вимірювання диспозиційного оптимізму у працівників. Дослідження, проведені за допомогою LOT-R, дозволяють оцінити загальне позитивне ставлення людини до майбутнього та її здатність бачити проблеми як тимчасові і локальні. В контексті дослідження взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації, LOT-R є валідизованим інструментом для оцінки міри оптимізму та міри песимізму серед працівників. Це дозволяє зрозуміти, як працівники сприймають та реагують на виклики на робочому місці.

Методика LOT-R дозволяє виявити психологічні особливості мислення та підходу до рішення проблем серед персоналу. Вона може бути корисною у розумінні психологічного клімату в організації та розробці індивідуальних програм розвитку персоналу. Використання методики LOT-R у дослідженнях дозволяє отримати об'єктивні дані щодо оптимізму, як риси, що може впливати на працездатність та ефективність персоналу організації.

Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale) є інструментом для визначення рівня позитивного ментального здоров'я. Це означає, що вона допоможе нам визначити, наскільки працівники мають стійкий психологічний стан та емоційний комфорт на робочому місці. Україномовна версія PMH-scale дозволяє збирати об'єктивні дані про цей показник, що дозволяє краще розуміти, як працівники сприймають свою роботу та як це впливає на їхнє загальне самопочуття. Використання PMH-scale у дослідженнях є корисним, оскільки дозволяє зосередитися на аспектах, які допомагають забезпечити психологічний комфорт працівників. Це може включати їхні емоційні реакції на робочі ситуації, рівень стресу та здатність до відновлення після робочих труднощів. Результати PMH-scale можуть бути використані для розробки програм підтримки та розвитку ментального здоров'я персоналу. Це може включати тренінги зі стрес менеджменту, психологічну підтримку на роботі та інші заходи, спрямовані на поліпшення емоційного благополуччя працівників.

У емпіричному дослідженні взяло участь 38 працівників старшого медичного персоналу Центрального Госпіталю, Державної Установи «Головний медичний центр Міністерства внутрішніх справ України», використовуючи онлайн-платформу «Google Forms». Медичні працівники різних спеціалізацій, а саме лікарі-хірурги, лікарі-реабілітологи та медичні фахівці в галузі терапії. Серед учасників опитування є старші ординатори, завідувачі відділення, доценти та начальник госпіталю.

Вибірка, що складається з 38 працівників, характеризується рівним гендерними особливостями: 50% (19 осіб) чоловіків і 50% (19 осіб) жінок. Це забезпечує збалансоване представництво обох статей у дослідженні, дозволяючи врахувати гендерні особливості у прояві даних психологічних явищ. Табл. 2.1 містить дані про кількісний та відсотковий розподіл вибірки за гендерними ознаками.

Таблиця 2.1. Кількісні та відсоткові показники розподілу вибірки за гендерними ознаками

Стать	Кількісні показники	Відсоткові показники
Чоловіча	19	50%
Жіноча	19	50%

Вікові особливості вибірки (табл. 2.2) демонструють значну різноманітність. Наймолодша вікова група до 24 років становить 5,2% вибірки, що відповідає 2 особам. Ця група включає працівників, які тільки починають свою кар'єру. Найбільшу частку становлять працівники віком від 25 до 44 років — 63,2% вибірки, або 24 особи. Це молоді та середні за віком працівники, які зазвичай є найбільш активними в професійному плані. Вікова група від 45 до 60 років складає 28,9% вибірки, тобто 11 осіб. Це працівники середнього та старшого віку, які мають значний досвід і, можливо, займають керівні посади або мають високу кваліфікацію. Найменша вікова група, від 61 до 75 років, становить 2,7% вибірки, що відповідає 1 особі. Ця група включає працівників передпенсійного або пенсійного віку, які продовжують працювати.

Таблиця 2.2. Кількісні та відсоткові показники розподілу вибірки за віковими групами

Вікова група	Кількісні показники	Відсоткові показники
До 24 років	2	5,2%
Від 25 до 44 років	24	63,2%
Від 45 до 60 років	11	28,9%
Від 61 до 75 років	1	2,7%

## 2.2. Результати дослідження взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації

У дослідженні за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI), ми докладно проаналізували рівень психологічної гнучкості та негнучкості серед персоналу медичної організації. Результати показали, що ті респонденти, в яких домінує високий рівень гнучкості мають низький рівень за підшкалою «Негнучкість», і навпаки. Виходячи з отриманих даних, які представлені в табл. 2.3., досліджувана вибірка скоріше не гнучка, тому що середній рівень негнучкості переважає.

Таблиця 2.3. Кількісні та відсоткові показники розподілу вибірки за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI)

Рівень прояву	Гнучкість		Негнучкість	
	К-сть	%	К-сть	%
Низький	8	21%	7	18,5%
Середній	21	55,3%	23	60,5%
Високий	9	23,7%	8	21%

За підшкалами «гнучкості» та «негнучкості» нами було також розраховано показники рівня прояву за статевими особливостями вибірки (рис. 2.1). Виходячи з отриманих даних, низький та середній рівень прояву гнучкості домінують серед жінок порівняно з чоловіками. У чоловіків по цій шкалі переважає високий рівень. По шкалі «негнучкості» низький та середній рівень переважає в респондентів

жіночої статі, порівняно з чоловічою, що в свою чергу відповідає логічному розподілу показників по цим двом підшкалам.

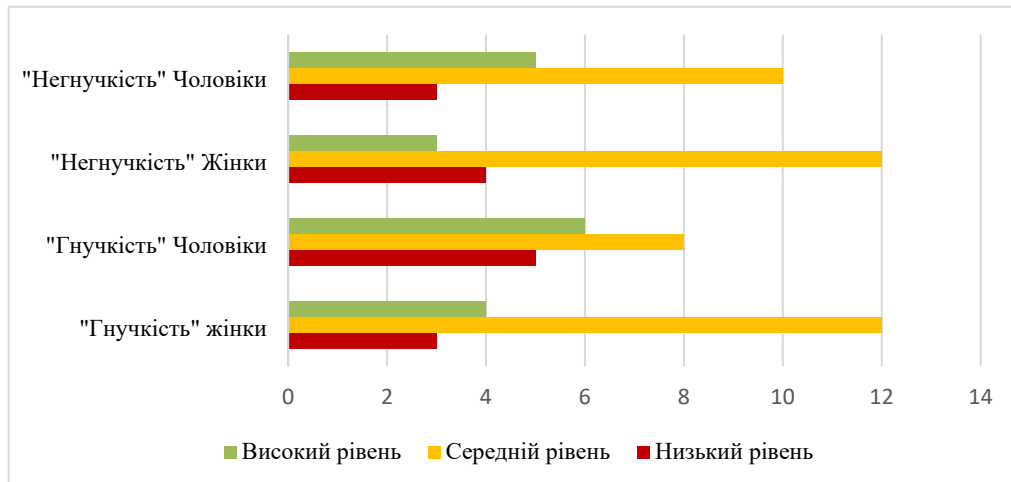


Рисунок 2.1. Результати рівня прояву психологічної гнучкості та негнучкості персоналу за статевими особливостями (Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI))

Результати рівня прояву психологічної гнучкості персоналу за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) демонструють певні відмінності за віковими групами. Продемонстровані результати на рис. 2.2.

У віковій групі до 24 років обидва респонденти мають середній рівень психологічної гнучкості. Це може свідчити про те, що молоді люди ще перебувають у процесі формування своєї здатності адаптуватися до змін та стресових ситуацій.

Вікова група від 25 до 44 років демонструє найбільшу кількість респондентів та найбільш різноманітні рівні психологічної гнучкості. Семеро осіб мають високий рівень, що свідчить про їхню високу здатність до адаптації та стійкості в умовах змін. Одинадцять осіб мають середній рівень, що говорить про те, що більшість представників цієї групи здатні справлятися зі стресом і змінами на достатньо високому рівні. Проте п'ятеро осіб з низьким рівнем психологічної гнучкості вказують на наявність певних труднощів у цій віковій категорії, що може вимагати додаткової підтримки та ресурсів для покращення їхньої адаптивності.

У віковій групі від 45 до 60 років троє респондентів мають високий рівень психологічної гнучкості, що може відображати їхній життєвий досвід і здатність ефективно адаптуватися до змін. Шестеро респондентів мають середній рівень, що також є позитивним показником, однак двоє респондентів з низьким рівнем свідчать про наявність певних викликів у цій віковій групі. Зростання віку може бути пов'язане з додатковими труднощами управління стресом і змінами.

У віковій групі від 61 до 75 років лише один респондент, який має високий рівень психологічної гнучкості. Це може свідчити про високу індивідуальну здатність до адаптації та стійкості до життєвих викликів у цієї особи, хоча обмежена кількість даних у цій групі не дозволяє зробити широких висновків.

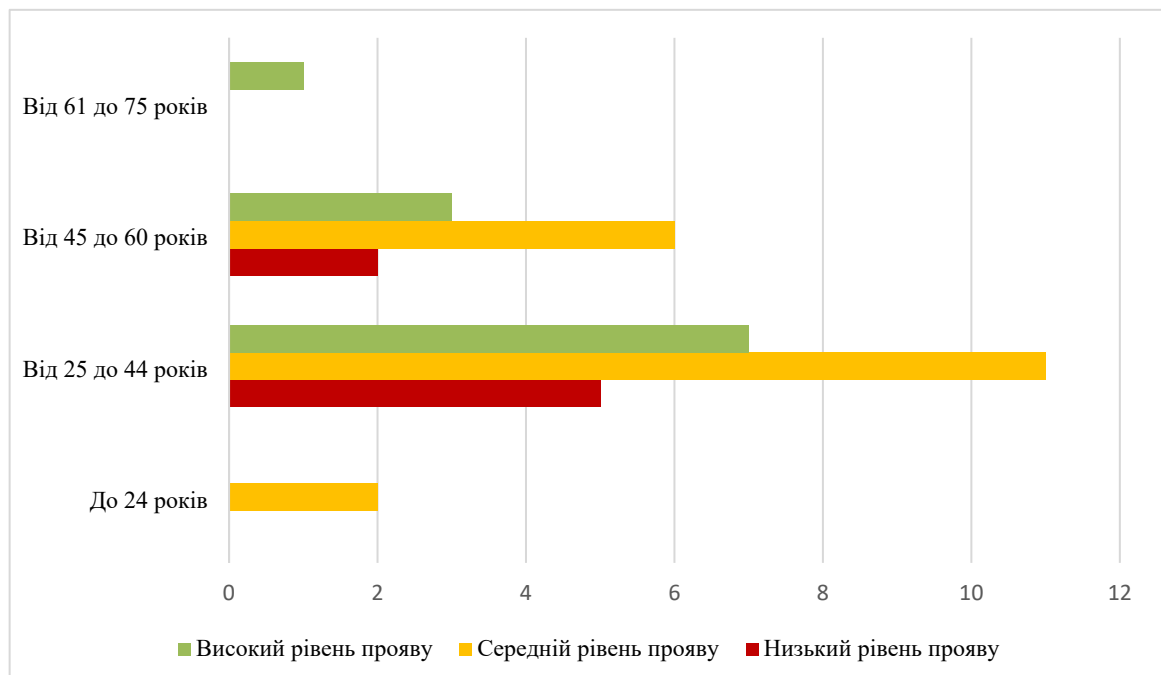


Рисунок 2.2. Результати рівня прояву психологічною гнучкості персоналу за віковими особливостями (Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI))

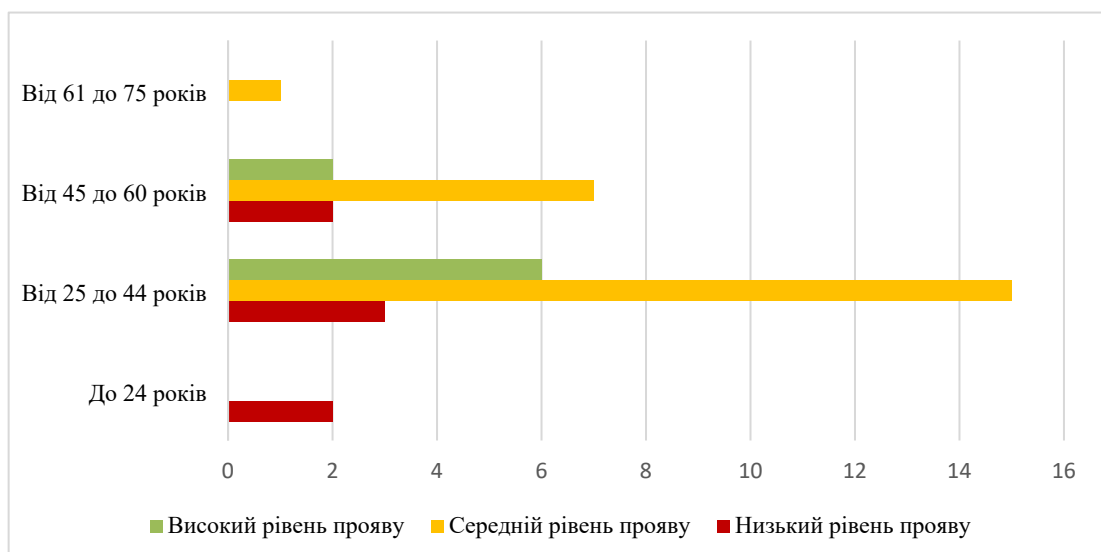
Результати рівня прояву психологічної негнучкості персоналу за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) свідчать про різні тенденції серед різних вікових груп (рис. 2.3). А саме, що у віковій групі до 24 років обидва респонденти демонструють низький рівень психологічної негнучкості. Це означає, що молоді люди в цій групі загалом добре

адаптуються до змін та мають достатню психологічну гнучкість для ефективного справляння зі стресовими ситуаціями.

Серед респондентів віком від 25 до 44 років шість осіб мають високий рівень психологічної негнучкості, що вказує на значні труднощі в адаптації до змін та подоланні стресу. Більшість респондентів у цій групі, а саме п'ятнадцять осіб, мають середній рівень психологічної негнучкості, що свідчить про можливі помірні проблеми з адаптацією. Троє осіб у цій віковій категорії мають низький рівень негнучкості, тобто демонструючи високу здатність до адаптації та гнучкості в умовах змін.

Для вікової групи від 45 до 60 років характерні різні рівні прояву психологічної негнучкості. Двоє респондентів мають високий рівень негнучкості, що свідчить про труднощі в адаптації до змін. Сім осіб мають середній рівень негнучкості, що вказує на деякі проблеми з адаптацією, але вони не є критичними. Двоє респондентів у цій групі мають низький рівень психологічної негнучкості, що свідчить про добру здатність до адаптації.

У віковій групі від 61 до 75 років єдиний респондент демонструє середній рівень психологічної негнучкості, що може свідчити про помірні труднощі в адаптації до змін і стресових ситуацій.



**Рисунок 2.3. Результати рівня прояву психологічною негнучкості персоналу за віковими особливостями (Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI))**

За шкалою оптимістичного стану «SOM» нами було розраховано результати рівня прояву оптимістичного стану серед досліджуваного персоналу за кількісними та відсотковими показниками, як продемонстровано в табл. 2.4.

Таблиця 2.4. Результати рівня прояву оптимістичного стану серед досліджуваного персоналу за кількісними та відсотковими показниками (шкала оптимістичного стану «SOM»)

Рівень прояву	«Шкала оптимістичного стану (SOM)»	
	К-сть	%
Низький	8	21%
Середній	14	36,8%
Високий	16	42,1%

Виходячи з отриманих даних високі показники переважають серед вибірки (42,1%). 36,8% персоналу мають середні значення за оптимістичним станом, останні 8 осіб мають низький рівень прояву даного психологічного явища.

Також нами було проведено розподіл результатів за статевими та віковими особливостями вибірки. На рисунку 2.4 можна помітити, що серед досліджуваних, жінки мають переважно високий рівень оптимістичного стану, порівняно з чоловіками. В останніх домінує середній рівень прояву даного явища. Так само, порівняно з жінками, чоловіків з низьким рівнем прояву по цій шкалі більше. Із цього виходить, що серед опитуваних за статевими особливостями, в межах нашого дослідження, оптимістичний стан переважає серед представників жіночої статі.

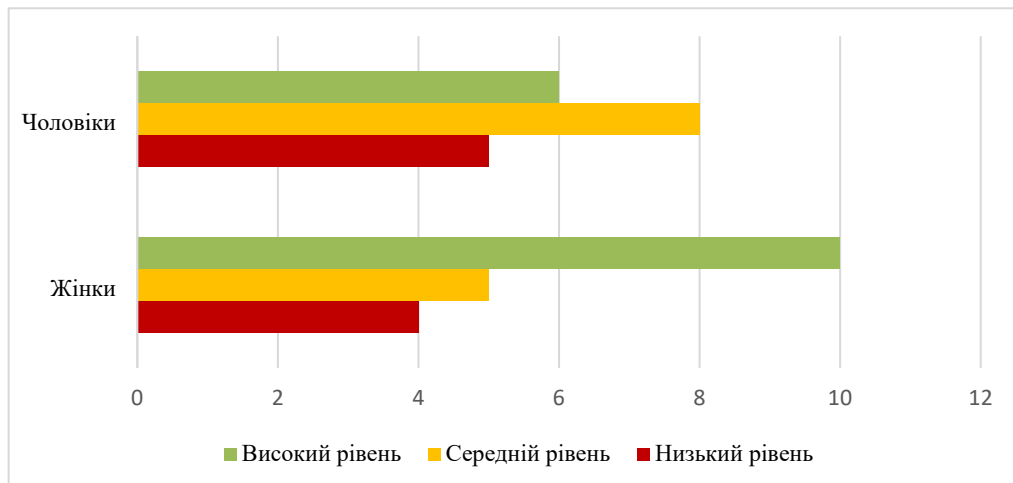


Рисунок 2.4. Результати розподілу персоналу за статевими особливостями по шкалі оптимістичного стану «SOM»

Дослідження показників рівня оптимістичного стану за віковими особливостями вибірки показав наступні результати (рис. 2.5):

Досліджуваний персонал віком до 24 років показав середній рівень прояву оптимістичного стану.

У віковій групі від 25 до 44 років переважає високий рівень прояву оптимістичного стану, проте багато хто мають також середні результати за даною шкалою.

Респонденти віком від 45 до 60 років демонструють середній рівень прояву оптимістичного стану, також серед цієї групи всього дві особи мають низький рівень.

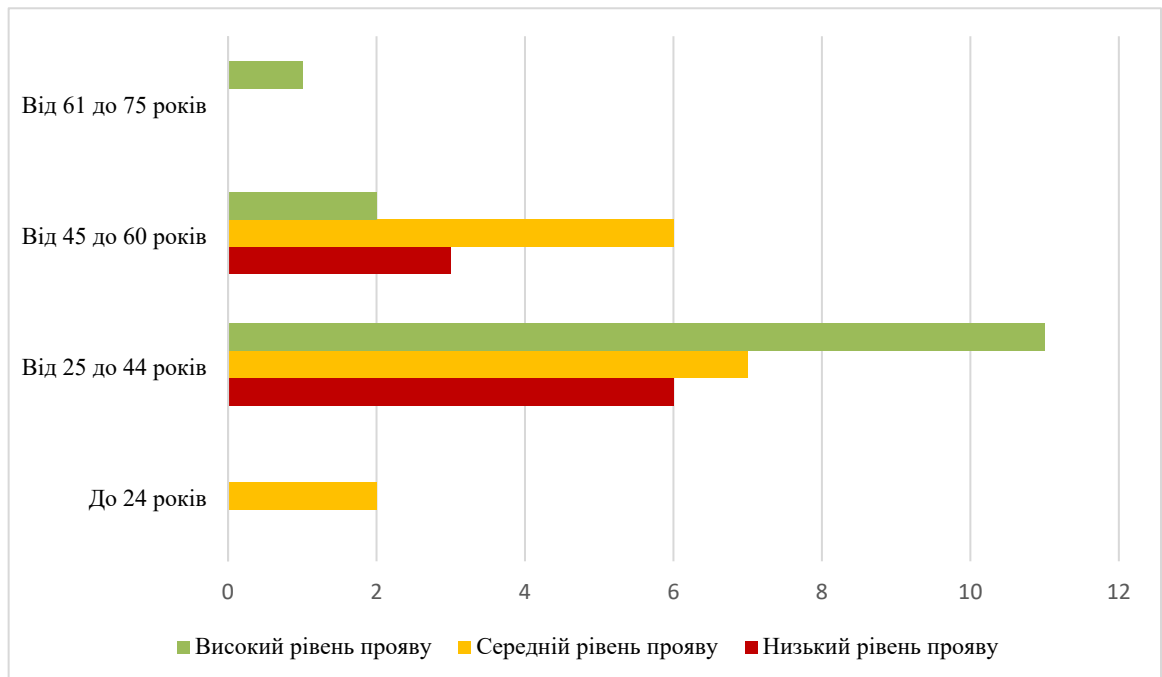


Рисунок 2.5. Результати рівня прояву оптимістичного стану персоналу за віковими особливостями (Шкала оптимістичного стану «SOM»)

За методикою диспозиційного (табл. 2.5) оптимізму (LOT-R) було виявлено, що переважна більшість опитуваних мають середній рівень прояву оптимізму, як риси, а саме 42,1%. 36,8% опитуваних мають високий рівень прояву та 21% мають низький.

Таблиця 2.5. Результати кількісного та відсоткового розподілу персоналу за методикою диспозиційного оптимізму (LOT-R)

Рівень прояву	«Методика диспозиційного оптимізму (LOT-R)»	
	К-сть	%
Низький	8	21%
Середній	16	42,1%
Високий	14	36,8%

За статевими особливостями, високі та середні показники диспозиційного оптимізму, як продемонстровано на рисунку 2.6, переважають серед вибірки жіночої статі. Чоловіки демонструють переважно середній рівень прояву даного

психологічного явища, але порівняно з жінками більшість із них мають показники низького рівня досліджуваного явища.

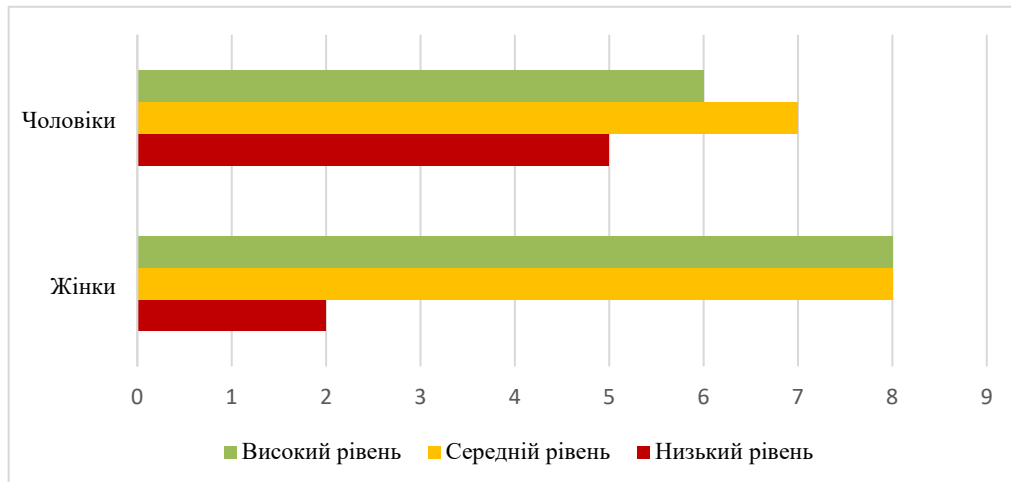


Рисунок 2.6. Результати рівня прояву диспозиційного оптимізму персоналу за статевими особливостями (методика диспозиційного оптимізму (LOT-R))

Представлені у рисунку 2.7, результати рівня прояву диспозиційного оптимізму персоналу, виміряні за методикою диспозиційного оптимізму (LOT-R), демонструють значну варіативність між різними віковими групами.

У віковій групі до 24 років спостерігається наступна ситуація: один респондент має високий рівень оптимізму, тоді як інший демонструє середній рівень. Це свідчить про те, що молодь у цій групі загалом проявляє позитивне ставлення до життя, але з певними варіаціями у рівні оптимізму.

Для вікової групи від 25 до 44 років результати розподіляються таким чином: сім осіб мають високий рівень диспозиційного оптимізму, дванадцять осіб — середній рівень, а п'ятеро осіб — низький рівень. Це вказує на те, що більшість респондентів у цій віковій групі мають позитивне ставлення до життя, хоча значна частка (п'ятеро осіб) відчуває брак оптимізму.

У віковій групі від 45 до 60 років п'ятеро осіб демонструють високий рівень оптимізму, троє мають середній рівень, і ще троє — низький рівень. Це свідчить про наявність помітної кількості людей з високим диспозиційним оптимізмом,

однак існує також значна частка тих, хто відчуває труднощі в підтриманні позитивного ставлення до життя.

Вікова група від 61 до 75 років представлена одним респондентом, який має високий рівень диспозиційного оптимізму. Це свідчить про збереження високого рівня оптимізму навіть у старшому віці, хоча кількість даних недостатня для широких висновків про всю групу.

Загалом, аналіз рівня диспозиційного оптимізму показує, що середній та високий рівні оптимізму є найбільш поширеними у вікових групах від 25 до 44 років та від 45 до 60 років. Це може вказувати на те, що ці вікові групи, як правило, мають позитивне ставлення до життя. Низький рівень оптимізму, хоча і менш поширений, зустрічається у кожній з цих вікових категорій, що підкреслює необхідність уваги до емоційного благополуччя цієї частини персоналу. Вікова група до 24 років та від 61 до 75 років демонструє вищий рівень оптимізму, що може бути пов'язано з життєвими етапами та різними факторами впливу на їхній емоційний стан.

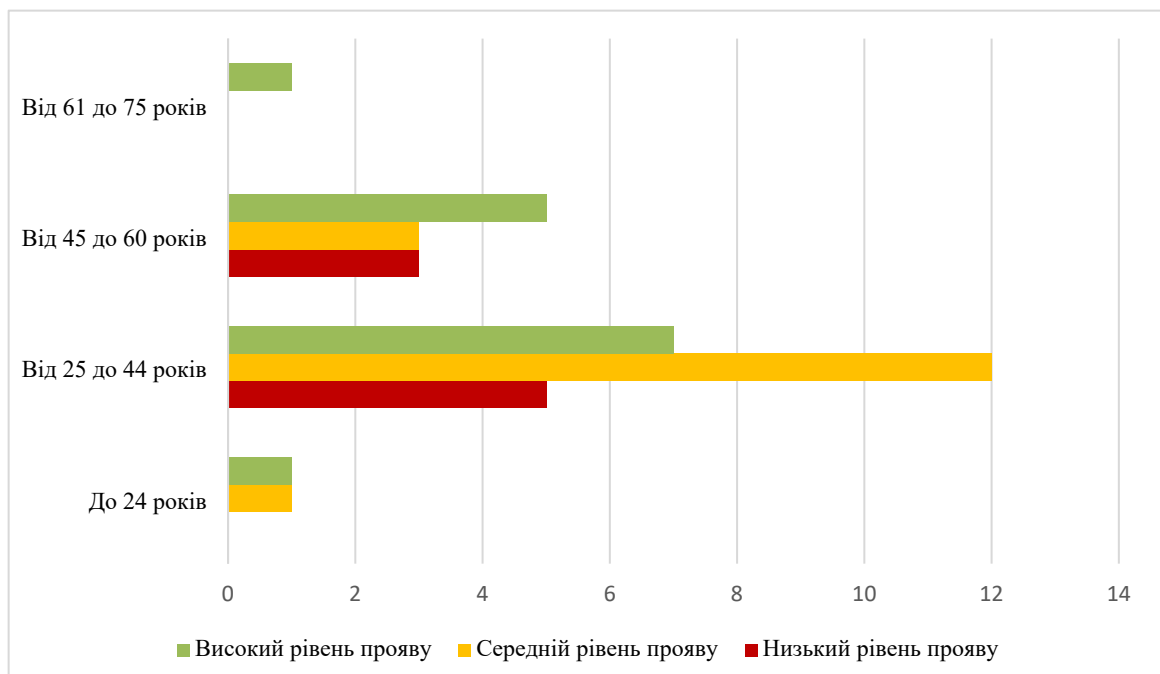


Рисунок 2.7. Результати рівня прояву диспозиційного оптимізму персоналу за віковими особливостями (методика диспозиційного оптимізму (LOT-R))

Таблиця 2.6. Результати кількісного та відсоткового розподілу персоналу («Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale))

Рівень прояву	«Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale))	
	К-сть	%
Низький	9	23,6%
Середній	14	36,8%
Високий	15	39,4%

«Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale)), дала нам можливість визначити позитивну спрямованість ментального здоров'я, що є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, що дозволяє, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми. За цією шкалою було виявлено що 39,4% мають високий рівень позитивно-ментального здоров'я, також 36,8% мають середній рівень. Та 23,6% має низький рівень. Дані вказані в табл. 2.6.

За даною шкалою ми також проаналізували вибірку за віковими та статевими особливостями. На рисунку 2.8 зображено кількісний розподіл персоналу за рівнем прояву позитивного ментального здоров'я, відносно їхньої статі.

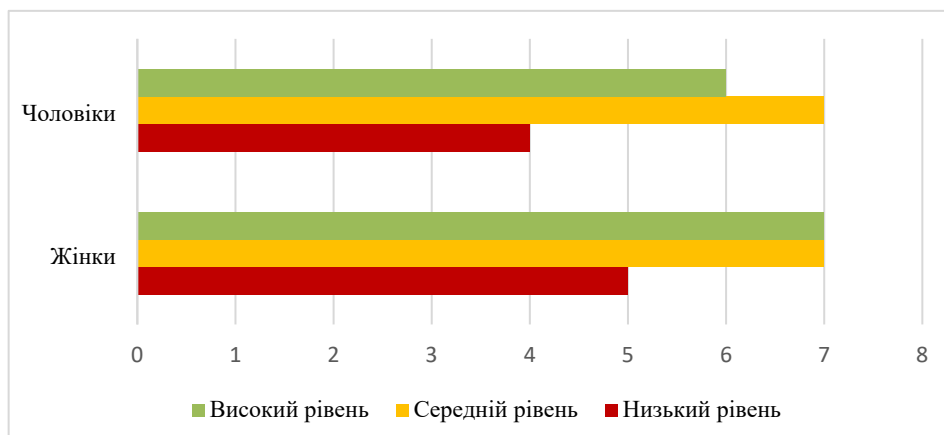


Рисунок 2.8. Результати показників рівня прояву позитивного ментального здоров'я персоналу за статевими особливостями («Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale)»)

Виходячи з отриманих даних, серед жінок однаково наявний переважаючий середній та високий рівень прояву позитивного ментального здоров'я. Також порівняно з чоловіками, більше персоналу жіночої статі мають низький рівень. Серед чоловіків переважає середній рівень прояву даного явища, однак високі показники також знаходяться у домінанті.

Аналіз результатів (рис 2.9) за шкалою позитивного ментального здоров'я показує, що високий і середній рівні прояву ментального здоров'я є найбільш поширеними у вікових групах від 25 до 44 років та від 45 до 60 років. Це вказує на те, що більшість людей у цих вікових категоріях зберігають позитивний ментальний стан, хоча певна частина все ж таки стикається з проблемами. У віковій групі до 24 років обидва респонденти демонструють середній рівень позитивного ментального здоров'я, що може відображати їхню адаптацію до життєвих змін. Вікова група від 61 до 75 років представлена одним респондентом з високим рівнем позитивного ментального здоров'я, що свідчить про можливість підтримання психологічного благополуччя в старшому віці.

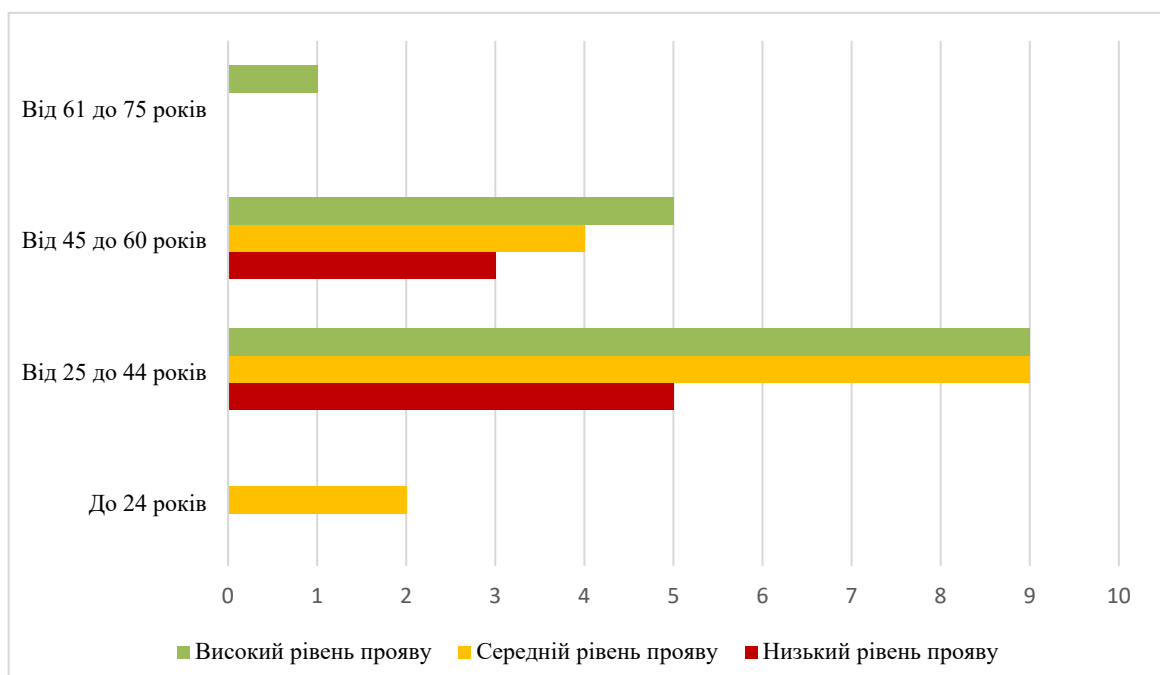


Рисунок 2.9. Результати рівня прояву диспозиційного оптимізму персоналу за віковими особливостями («Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale)»)

Таблиця 2.7. Результати кореляційного взаємозв'язку між 5-ма показниками по досліджуваних шкалах

	<b>Оптимістичний стан</b>	<b>Риса оптимізму</b>	<b>Гнучкість</b>	<b>Негнучкість</b>
<b>Риса оптимізму</b>	$r = 0,780^{***}$			
<b>Гнучкість</b>	$r = 0,652^{***}$	$r = 0,584^{***}$		
<b>Негнучкість</b>	$r = -0,556^{***}$	$r = -0,641^{***}$	$r = -0,434^{**}$	
<b>Ментальне здоров'я</b>	$r = 0,697^{***}$	$r = 0,695^{***}$	$r = 0,752^{***}$	$r = -0,472^{**}$

Примітка: \* - зв'язок значущий при  $p < ,05$ ; \*\* - зв'язок значущий при  $p < ,01$ ; \*\*\* - зв'язок значущий при  $p < ,001$ ;

Шляхом статистичного аналізу за коефіцієнтом лінійної кореляції Пірсона нами було розраховано показники за 5-тю змінними (табл. 2.7): показник «оптимістичний стан» за шкалою оптимістичного стану (SOM) Р.Міллстейна; показник «риса оптимізму» за шкалою диспозиційного оптимізму (LOT-R) М.Шеєра; показники підшкал «гнучкість» та «негнучкість» за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) Дж.Рольфса; показник «ментальне здоров'я» за шкалою позитивного ментального здоров'я (PMH-scale) Дж. Луката.

Виходячи з отриманих результатів кореляційного аналізу, було виявлено прямий значущий зв'язок між показником оптимістичного стану та риси оптимізму на рівні значимості  $p < ,001$  ( $r = 0,780^{***}$ ). Це означає, що із збільшенням показника оптимістичного стану спостерігається також зростання рис оптимізму, і навпаки. Такий результат може пояснюватися тим, що особи з вищим рівнем оптимістичного стану схильні мати більш оптимістичні властивості і сприймати світ у більш позитивному ключі.

Між оптимістичним станом та гнучкістю наявний прямий значущий зв'язок на рівні  $p < ,001$  із показником  $r = 0,652^{***}$ . Це може свідчити, що із збільшенням оптимістичного стану спостерігається також зростання рівня гнучкості, і навпаки. Такий результат може вказувати на те, що люди з більш вираженим оптимістичним станом схильні до більшої гнучкості в рішеннях та реакціях на зміни.

За показником негнучкості та оптимістичним станом в ході аналізу було виявлено зворотній ( $r = -0,556^{***}$ ) значущий зв'язок на рівні  $p < ,001$ . Виходячи з цього, можна зробити припущення, що із збільшенням негнучкості спостерігається зменшення оптимістичного стану, і навпаки. Такий результат може вказувати на те, що особи з вираженою негнучкістю схильні до менш вираженого оптимізму, а зменшення негнучкості може сприяти збільшенню оптимістичного стану. Також зворотній значущий взаємозв'язок було виявлено між показником «негнучкість» зі змінними «гнучкість» ( $r = -0,434^{**}$ ;  $p < ,01$ ) та «рисою оптимізму» ( $r = -0,641^{***}$ ;  $p < ,001$ ). Це означає, що із збільшенням негнучкості спостерігається зменшення як гнучкості, так і риси оптимізму, і навпаки. Такий результат може вказувати на те, що особи з вираженою негнучкістю схильні до менш вираженої гнучкості та оптимізму, тоді як зменшення негнучкості може сприяти збільшенню як гнучкості, так і оптимізму.

Показник «риса оптимізму» має прямі взаємозв'язки між показниками гнучкості ( $r = 0,584^{***}$ ) та ментальним здоров'ям ( $r = 0,695^{***}$ ) з рівнем значущості  $p < ,001$ . Таким чином, зі збільшенням рівня оптимізму спостерігається зростання гнучкості, і навпаки. Так само із зростанням ментального здоров'я в особи є

схильність до більшої гнучкості. Це може пояснюватися тим, що люди з вищим рівнем оптимізму мають кращу здатність адаптуватися до змін та підтримувати позитивний стан ментального здоров'я, що сприяє їх загальному добробуту.

Для більш детальної та розгорнутої перевірки гіпотези взаємозв'язку психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації ми провели дисперсійний аналіз показників для встановлення наявності емпіричного значення за показниками ментального здоров'я та «диспозиційним оптимізмом» як рисою оптимізму, «оптимістичним станом» за шкалою Р.Міллстейна, субшкалою «гнучкості» по методиці «Багатофакторний опитувальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI)» Дж.Рольфа. Підрахунку за дисперсійним аналізом за субшкалою «гнучкості» піддавалися - «Проактивність», «Цінності», «Розділення», «Селф як контекст», «Усвідомлення пот. моменту», «Прийняття». Дисперсійне обчислення відбувалося за критерієм Фішера, тому що тест на нормальний розподіл та на рівномірність дисперсій був присутнім на рівні  $> 0,05$ .

В таблиці 2.8 продемонстровано результати дисперсійного аналізу між показниками субшкал психологічної гнучкості, негнучкості та оптимістичним станом.

Таблиця 2.8. Результати дисперсійного аналізу

Показники	F	df1	df2	p
Оптимістичний стан	14,0	2	35	< .001
Диспозиційний оптимізм	13,1	2	35	< .001
Прийняття	3,00	2	35	0.017
Усвідомлення	5,86	2	35	0.012
Селф як контекст	15,5	2	35	< .001
Розділення	7,43	2	35	0.006
Цінності	8,36	2	35	0.004
Проактивність	2,23	2	35	0.107

Респондентів було розділено на три групи за рівнем оптимістичного стану, за диспозиційним оптимізмом та за субшкалами гнучкості, 1 – низький рівень, 2 – середній рівень, 3 – високий рівень.

Результати дисперсійного аналізу свідчать про наявність значимих емпіричних значень за критерієм Фішера для показників оптимістичного стану, диспозиційного оптимізму та для більшості субшкал гнучкості.

### **2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження**

Результати дослідження, проведеного на вибірці старшого медичного персоналу госпіталю Міністерства внутрішніх справ України, можна пояснити, враховуючи специфічні статеві та вікові особливості цієї вибірки. З огляду на те, що цей персонал працює в умовах війни і переважно лікує військових, які постраждали на фронті, такі умови суттєво впливають на рівень прояву психологічної гнучкості та негнучкості, рівень оптимістичного стану, рівень прояву диспозиційного оптимізму та позитивного ментального здоров'я.

Результати дослідження за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI), вказують на те, що вплив вікових особливостей на рівень психологічної гнучкості в персоналі госпіталю Міністерства внутрішніх справ України є помітним.

Обидва респонденти до 24 років, мають середній рівень психологічної гнучкості, що може свідчити про те, що молоді працівники ще перебувають у процесі розвитку своїх професійних і адаптивних навичок. Вони можуть бути менш стійкими до стресів порівняно з більш досвідченими колегами.

Особи від 25 до 44 років, демонструють найбільш різноманітні рівні психологічної гнучкості. Молодші працівники у цій категорії можуть бути більш гнучкішими через адаптивніші когнітивні функції та енергійність, але при цьому можуть стикатися з більшими стресовими викликами через необхідність поєднувати професійні обов'язки з особистими (наприклад, сімейними). Старші працівники у цій групі вже можуть мати більш стабільні навички управління

стресом, але все ще стикатися з високими вимогами до своєї гнучкості через інтенсивні робочі умови.

У респондентів від 45 до 60 років, рівень психологічної гнучкості варіюється від високого до низького. Працівники з високим рівнем гнучкості, ймовірно, розвинули ефективні стратегії адаптації завдяки багаторічному досвіду. Проте з віком можуть з'являтися додаткові виклики, такі як зниження фізичної витривалості або зростання особистих і професійних зобов'язань, що може негативно впливати на їхню здатність адаптуватися.

Лише один респондент від 61 до 75 років, має високий рівень психологічної гнучкості, що може вказувати на виключно високу індивідуальну здатність до адаптації. Старші працівники можуть мати великі професійні знання і досвід, але їх здатність до адаптації може бути обмежена фізичними і когнітивними змінами, які приходять з віком.

Дослідження за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI), також вказує на відмінності в рівні психологічної гнучкості залежно від статевих особливостей серед персоналу госпіталю Міністерства внутрішніх справ України. У чоловіків переважає високий рівень гнучкості, що може бути пов'язане з їхніми традиційними ролями та очікуваннями, які спонукають їх до розвитку рішучості та стресостійкості в умовах військової медичної роботи. У жінок спостерігається переважання низького та середнього рівня гнучкості, що може бути викликане додатковими стресовими факторами, такими як поєднання професійних та сімейних обов'язків, а також емоційні та психологічні виклики, які виникають при догляді за важко постраждалими пацієнтами. Ці відмінності в гнучкості можуть впливати на спосіб адаптації та стратегії управління стресом у жінок та чоловіків у медичному середовищі під час війни.

Результати дослідження за багатофакторним опитувальником для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI), показують певні тенденції щодо

рівня психологічної негнучкості серед старшого медичного персоналу госпіталю МВС України залежно від вікових та статевих особливостей.

За аналізом відносно віку, можна побачити, що молоді працівники (до 24 років) мають вищий рівень психологічної гнучкості, що може бути зумовлено їхнім швидким навчанням, здатністю адаптуватися до нових умов роботи та більшою готовністю до змін. У віковому діапазоні 25-44 років, хоча є особи з високим рівнем негнучкості, але також помітна значна кількість з середнім, що може вказувати на певні складнощі у пристосуванні до стресу та змін серед цієї групи. У групі від 45 до 60 років, рівень негнучкості розподілений більш різноманітно, що може бути пов'язано з різним ступенем життєвого досвіду, стійкості до стресу та здатності до адаптації. Нарешті, серед осіб від 61 до 75 років, хоча група невелика для широких висновків, але можна помітити, що вона виявила деяку середню негнучкість, що може бути результатом накопиченого досвіду та вміння ефективно пристосовуватися до нових обставин.

З точки зору статі, виявлено, що жінки мають більше тенденцію до середнього та високого рівнів негнучкості порівняно з чоловіками, які частіше мають низький або середній рівень. Це може бути пов'язано зі специфічними психологічними особливостями статі, а також з різними стресовими ситуаціями, з якими зустрічаються жінки та чоловіки у медичній практиці, зокрема в умовах військового конфлікту.

Одним із факторів, який може впливати на психологічну негнучкість цього персоналу, є специфіка роботи у медичній установі в умовах війни, де пацієнтами є військовослужбовці, які постраждали на війні. Це може створювати постійний стресовий фон та високі емоційні навантаження, що може впливати на психологічну гнучкість персоналу.

Професійний контекст госпіталю Міністерства внутрішніх справ України, де працює медичний персонал, впливає на рівень психологічної гнучкості серед співробітників. Особливості цього контексту, пов'язані з роботою у воєнний період

та обслуговуванням військових пацієнтів, можуть мати значущий вплив на психологічну гнучкість персоналу.

Перш за все, умови військового конфлікту можуть створювати постійний стрес та небезпеку, що вимагає від працівників медичного закладу високої рівня стресостійкості та гнучкості в управлінні емоціями. Важкі ситуації, які виникають під час лікування військових постраждалих, також можуть впливати на психічне здоров'я та здатність персоналу адаптуватися до нових обставин.

Додатково, звичайною практикою в медичному середовищі є поєднання високої відповідальності за життя та здоров'я пацієнтів зі складним графіком роботи та надзвичайними ситуаціями. Це може створювати напругу та виклики у здійсненні професійних обов'язків, що, у свою чергу, може впливати на рівень гнучкості та адаптивних здібностей персоналу.

Отже, професійний контекст нашої вибірки медичного персоналу у госпіталі Міністерства внутрішніх справ України, зокрема його діяльність у воєнний період та обслуговування військових пацієнтів, впливає на рівень психологічної гнучкості.

Результати прояву оптимістичного стану персоналу за шкалою оптимістичного стану «SOM», показують, що серед старшого медичного персоналу госпіталю МВС України, який працює у військових умовах та має в основному військових пацієнтів, високий рівень оптимістичного стану є досить поширеним явищем. Залежно від вікових та статевих особливостей, можна зрозуміти, які фактори впливають на цей оптимістичний стан.

Одним із ключових факторів, який впливає на оптимізм серед жінок в цій медичній установі, може бути їхня соціально-професійна адаптація та психологічна готовність до роботи у стресових умовах. Жінки, які домінують у вибірці, мають більшу тенденцію до оптимістичного стану, що може бути пов'язано з їхнім емоційним підґрунтям та здатністю швидко адаптуватися до нових обставин.

Також, старший медичний персонал, особливо ті, хто знаходиться у віці від 25 до 44 років, може демонструвати високий рівень оптимізму через їхній досвід у роботі з військовими пацієнтами та здатність ефективно управляти стресом.

Низький рівень оптимістичного стану у чоловіків може бути пояснений більшою відповідальністю, яку вони відчують у своїй професійній діяльності, а також більшими викликами, пов'язаними з роботою у військових умовах.

Зрештою, фактор віку також впливає на оптимістичний стан. Молодий персонал до 24 років може мати середній рівень оптимізму через недостатній досвід у роботі, тоді як старший персонал, особливо після 45 років, може демонструвати більш збалансований підхід та оптимізм, базуючись на своєму довгому досвіді та здібності адаптуватися до змін.

Отже, результати вказують на важливість врахування вікових та статевих особливостей у медичному персоналі для створення сприятливих умов роботи та підтримки оптимістичного стану, особливо у військових медичних умовах.

Результати дослідження, здійсненого серед старшого медичного персоналу «Головного медичного центру Міністерства внутрішніх справ України», застосовуючи методику диспозиційного оптимізму (LOT-R), відкривають перспективи для розуміння психологічних особливостей цього професійного колективу.

Було виявлено, що 42,1% респондентів мали середній рівень оптимізму, 36,8% - високий і лише 21% - низький. Серед різних вікових та статевих груп були помітні відмінності. Наприклад, жінки показали вищий рівень оптимізму у порівнянні з чоловіками, які частіше мали середній або низький оптимізм.

Розглядаючи результати за різними віковими групами, можна спостерігати цікаві тенденції щодо риси оптимізму серед персоналу «Головного медичного центру Міністерства внутрішніх справ України».

У респондентів до 24 років, було виявлено, що багато працівників виявляють позитивне ставлення до життя. Один із респондентів мав високий рівень оптимізму, що може вказувати на наявність молодих фахівців, які мають глибоке внутрішнє відчуття впевненості та надії на майбутнє, тоді як інші показали середній рівень оптимізму, що може бути пов'язано з нестабільністю та початковим етапом професійного розвитку.

Від 25 до 44 років більшість респондентів демонстрували високий рівень диспозиційного оптимізму. Це може свідчити про їхню професійну впевненість та здатність ефективно адаптуватися до професійних викликів. Однак, значна частка осіб з середнім та низьким рівнем оптимізму підкреслює наявність певних труднощів у деяких аспектах їхнього емоційного стану та ставлення до життя.

Від 45 до 60 років також спостерігається досить велика кількість осіб з високим рівнем оптимізму. Це може вказувати на зрілість та досвід цих фахівців, які зберігають позитивне ставлення до життя. Однак, також було виявлено групу з низьким рівнем оптимізму, що свідчить про те, що деякі з них відчувають труднощі в підтриманні позитивного емоційного стану.

Від 61 до 75 років був виявлений один респондент з високим рівнем оптимізму. Це може бути пов'язано зі зрілістю та життєвим досвідом цієї вікової категорії. Однак, через обмежену кількість даних у цій групі, важко робити широкі висновки щодо всієї групи, але це може свідчити про можливий вплив віку на ставлення до життя та оптимізм у медичному персоналі.

Ці результати, особливо у контексті медичного середовища, свідчать про значущість врахування індивідуальних психологічних особливостей медичного персоналу. Різні підходи до підтримки риси оптимізму можуть бути виявлені та впроваджені для забезпечення належного емоційного клімату та професійного здоров'я у цій специфічній групі фахівців.

Аналіз показників позитивного ментального здоров'я за шкалою позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale)», персоналу Центрального

Госпітально «Головного медичного центру Міністерства внутрішніх справ України» дозволяє виявити цікаві вікові та статеві особливості, які впливають на цей показник.

Однією з ключових вікових категорій є молодший персонал (до 24 років). У цій групі виявлено середній рівень позитивного ментального здоров'я. Це може бути пов'язано з тим, що молоді працівники, тільки починаючи свою професійну діяльність, зазнають нестабільності та адаптаційних викликів, які відбиваються на їхньому емоційному стані та психічному благополуччі.

В групах від 25 до 44 років та від 45 до 60 років спостерігається високий рівень позитивного ментального здоров'я. Це може свідчити про стабільність та певну здатність до адаптації до професійних та особистих викликів у цих вікових категоріях. Такі працівники, ймовірно, мають певний досвід та навички, які допомагають їм утримувати позитивний психічний стан.

Варто також звернути увагу на статеві особливості. Жінки у вибірці проявляють високий та середній рівні позитивного ментального здоров'я, але також є ті, хто має низький рівень. У чоловіків переважає середній рівень, але й вони мають високі показники.

Такий аналіз свідчить про важливість уваги до психічного благополуччя персоналу, особливо з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності та умов, в яких вони працюють, наприклад, умови війни та обслуговування військових пацієнтів.

Результати кореляційного аналізу вказують на суттєвий взаємозв'язок між різними аспектами психологічної гнучкості та оптимізмом серед персоналу організації. Виявлені зв'язки свідчать про те, що психологічна гнучкість і оптимізм є взаємопов'язаними характеристиками, що можуть взаємно підсилювати одна одну.

Зв'язок між оптимістичним станом та рисами оптимізму при рівні значущості  $p < 0,001$  вказує на те, що особи, які демонструють високий рівень

оптимістичного стану, мають також виражені риси оптимізму. Це означає, що такі працівники схильні бачити світ у більш позитивному світлі та мають більш оптимістичний погляд на життя. Такий зв'язок може бути обумовлений тим, що оптимістичний стан сприяє формуванню та закріпленню позитивних рис характеру.

Взаємозв'язок між оптимістичним станом та гнучкістю свідчить про те, що працівники з високим оптимістичним станом мають більшу психологічну гнучкість. Це може означати, що оптимістичні люди легше адаптуються до змін та можуть краще справлятися з різними ситуаціями на роботі. Оптимістичний стан може допомагати їм знаходити нові рішення та проявляти більшу гнучкість у прийнятті рішень. Для організації це означає, що підвищення оптимізму серед персоналу може призвести до збільшення їх гнучкості, що в свою чергу сприятиме більш ефективному виконанню завдань, здатності швидше адаптуватися до нових умов та викликів.

Зворотній зв'язок між негнучкістю та оптимістичним станом ( $r = -0,556^{***}$ ,  $p < 0,001$ ) вказує на те, що із збільшенням негнучкості знижується оптимістичний стан. Люди, які менш гнучкі, схильні до меншого рівня оптимізму, що може обумовлюватися їхньою неспроможністю адаптуватися до змін та бачити позитивні сторони у різних ситуаціях. Зменшення негнучкості може сприяти підвищенню рівня оптимізму серед персоналу.

Зворотні кореляції між негнучкістю і гнучкістю ( $r = -0,434^{**}$ ,  $p < 0,01$ ) та між негнучкістю і рисами оптимізму ( $r = -0,641^{***}$ ,  $p < 0,001$ ) вказують на те, що збільшення негнучкості супроводжується зменшенням як гнучкості, так і оптимістичних рис. Це означає, що люди з вираженою негнучкістю схильні до меншої гнучкості та меншого рівня оптимізму. Зменшення негнучкості може покращити обидва ці аспекти.

Прямий зв'язок між рисами оптимізму і гнучкістю ( $r = 0,584^{***}$ ) та ментальним здоров'ям ( $r = 0,695^{***}$ ), на рівні значущості  $p < 0,001$ , показує, що

оптимістичні працівники мають вищий рівень психологічної гнучкості та кращий стан ментального здоров'я. Це свідчить про те, що оптимізм сприяє кращій адаптації до змін та підтриманню позитивного психічного стану, що загалом покращує добробут працівників.

Прямий значимий взаємозв'язок між оптимізмом та ментальним здоров'ям вказує на те, що зі збільшенням оптимізму значно покращується ментальне здоров'я працівників. Оптимізм сприяє позитивному мисленню, зниженню рівня стресу та загальному покращенню психічного стану. Підвищення рівня оптимізму серед персоналу може стати важливим фактором у підтриманні їх ментального здоров'я, що призведе до зменшення випадків вигорання, підвищення мотивації та загальної задоволеності роботою.

Загалом, результати дослідження підтверджують гіпотезу про те, що психологічна гнучкість та оптимізм взаємопов'язані. Оптимістичні працівники схильні до більшої гнучкості та кращого ментального здоров'я, тоді як негнучкі працівники демонструють знижений рівень оптимізму. Підтвердження гіпотези про взаємозв'язок між психологічною гнучкістю та оптимізмом має важливі практичні наслідки для управління персоналом. Це вказує на важливість розвитку як психологічної гнучкості, так і оптимізму для підвищення загального добробуту та ефективності працівників в організації. Організаціям варто зосередитися на розвитку оптимізму серед своїх співробітників, оскільки це сприяє підвищенню їх гнучкості та покращенню ментального здоров'я.

Перейдемо до результатів дисперсійного аналізу. Показник ментального здоров'я персоналу організації пов'язаний з його оптимістичним станом, адже було отримано значимі відмінності між різними категоріями ( $< .001$ ) (табл. 2.6). Таким чином, можна припустити, що оптимістичний стан персоналу організації певною мірою визначає його ментальне здоров'я.

Значення, отримані за дослідженням диспозиційного оптимізму, також вказують на значимі відмінності між категоріями диспозиційного оптимізму

(<.001). Це підкреслює важливість оптимізму для ментального здоров'я: працівники з вищим рівнем оптимізму демонструють кращі показники психологічного благополуччя. Позитивний погляд на майбутнє допомагає їм краще справлятися зі стресом.

Показники підшкали «Прийняття» (0.017) свідчать про наявність значимих відмінностей між категоріями прийняття, що вказує на його значний вплив на ментальне здоров'я. Прийняття є важливим фактором, що сприяє підвищенню стійкості до стресу та покращенню психічного благополуччя працівників, які здатні приймати свої емоції та обставини.

Показники підшкали «Усвідомлення» (0.012) демонструють значимі відмінності між категоріями усвідомлення, що свідчить про його позитивний вплив на ментальне здоров'я. Працівники, які практикують усвідомленість та фокусуються на поточному моменті, здатні краще справлятися зі стресом і підтримувати своє психічне благополуччя.

Результати для підшкали гнучкості «Селф як контекст» (<.001) показують значимі відмінності, що підкреслює важливість цього аспекту для ментального здоров'я. Співробітники, які здатні бачити себе в ширшому контексті життя, мають краще психічне благополуччя, оскільки вони можуть відокремлювати себе від поточних проблем.

Показники за субшкалою «Розділення» (0.006) свідчать про наявність значимих відмінностей, що вказує на вплив здатності дистанціюватися від негативних думок та емоцій на ментальне здоров'я. Вміння контролювати свої емоції та не піддаватися їм допомагає підтримувати психічне благополуччя.

Для субшкали «Цінності» (0.004) значення вказують на значимі відмінності, підкреслюючи вплив чітко визначених цінностей на ментальне здоров'я. Працівники, які мають чітко визначені цінності та діють згідно з ними, відчувають більше задоволення та мають краще психічне благополуччя.

Щодо субшкали «Проактивність» (0.107), значення не свідчать про наявність значимих відмінностей, отже, проактивність не є визначальним фактором для ментального здоров'я в даному випадку. Можливо, це пов'язано з кількома причинами, особливо враховуючи, що вибіркою цього дослідження був медичний персонал госпіталю МВС України, який обслуговує військових, постраждалих на війні.

По-перше, проактивність сама по собі може не гарантувати покращення ментального здоров'я в умовах, де медичний персонал постійно стикається з важкими випадками та високим рівнем стресу, пов'язаним із наданням допомоги військовим, які зазнали травм на війні. Навіть проактивні працівники можуть відчувати значний емоційний тиск і переважно через велику кількість завдань та відповідальність, що може негативно впливати на їх психічне благополуччя.

По-друге, вплив проактивності на ментальне здоров'я може залежати від підтримки з боку колег і керівництва, а також наявності необхідних ресурсів для виконання роботи. В умовах постійного стресу і можливого дефіциту ресурсів, проактивні працівники можуть зіткнутися з додатковими труднощами, що знижує їх можливість підтримувати високий рівень ментального здоров'я.

По-третє, специфіка роботи з пораненими військовими може призводити до ситуацій, де проактивність не завжди допомагає. Наприклад, проактивні дії можуть інколи викликати конфлікти або нерозуміння в колективі, що в свою чергу негативно впливає на ментальне здоров'я працівників.

Таким чином, хоча проактивність є важливою рисою для професійної діяльності, її вплив на ментальне здоров'я медичного персоналу госпіталю МВС України, який обслуговує військових, може бути неоднозначним через високий рівень стресу, специфіку роботи і залежність від багатьох супутніх факторів.

Отже, за результатами дисперсійного аналізу, оптимістичний стан, диспозиційний оптимізм, прийняття, усвідомлення, гнучкість у сприйнятті себе, розділення негативних думок та чітко визначені цінності суттєво покращують

ментальне здоров'я медичного персоналу, який обслуговує військових, постраждалих на війні. Водночас проактивність не показала значимого впливу, можливо, через високий рівень стресу та специфіку роботи в умовах війни.

## ВИСНОВКИ

У першому завданні нашого дослідження було необхідно розкрити феномени психологічної гнучкості та оптимізму, що стало фундаментом для подальших етапів аналізу.

Психологічна гнучкість визначається як здатність індивіда залишатися у контакті з актуальним моментом, що включає в себе усвідомлення та прийняття своїх думок та емоцій без спроб уникати чи змінювати їх. Вона дозволяє людині вибирати поведінку, яка відповідає ситуації та особистим цінностям, незважаючи на можливі внутрішні або зовнішні перешкоди. Така гнучкість є важливим аспектом психологічного благополуччя, оскільки сприяє адаптації до змінних обставин і забезпечує більш ефективне вирішення проблем.

Оптимізм, у свою чергу, відображає віру індивіда в те, що результат починань в цілому буде сприятливим та бажаним. Це позитивне ставлення до життя, що базується на очікуваннях хороших результатів та успіху. Оптимісти зазвичай демонструють вищу мотивацію, стійкість до стресів та більшу задоволеність життям. Окрім того, нами було розділено оптимізм як стан так як рису.

Динамічний оптимізм (становий оптимізм) більше спрямований на тимчасові стани та емоції, а не на стійкі особливості особистості. Це може виникнути в конкретних ситуаціях чи періодах життя і виявляється у вірі в те, що конкретна ситуація чи подія завершиться позитивно.

Диспозиційний оптимізм - це риса особистості, яка характеризується загальною тенденцією до сприйняття світу як дружельюбного. Люди з високим рівнем диспозиційного оптимізму мають тенденцію бачити можливості в труднощах, вірити в успіх та очікувати позитивних результатів. Цей підхід до життя в основному є стійким і характеризує загальний позитивний настрій особистості.

Обидва феномени – психологічна гнучкість і оптимізм – тісно пов'язані з поняттям психологічного благополуччя та є ключовими чинниками, що сприяють успішному функціонуванню особистості в різних життєвих ситуаціях, включаючи

професійну діяльність. Визначення цих феноменів дозволило нам краще зрозуміти, як психологічна гнучкість і оптимізм можуть впливати на поведінку персоналу організації, їхню здатність адаптуватися до змін та ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Це створило міцну основу для подальшого дослідження їх взаємозв'язку та впливу на роботу персоналу.

У другому завданні дослідження було необхідно описати особливості психологічної гнучкості та оптимізму персоналу. Особливість психологічної гнучкості полягає в її трактуванні як чинника психологічного благополуччя персоналу організації. Психологічна гнучкість має декілька важливих компонентів, що включають прийняття, усвідомлення поточного моменту, селф як контекст, розділення, цінності та проактивність.

Особливістю оптимізму є його спрямування, яке можна розглядати як рису (диспозиційний оптимізм) та як стан (динамічний оптимізм).

Диспозиційний оптимізм є стійкою рисою особистості, що характеризується загальною схильністю очікувати позитивних результатів у різних сферах життя. Це сприяє більшій стійкості до стресу та кращій адаптації до змін.

Особливості диспозиційного оптимізму включають:

1. Позитивний погляд на світ. Оптимісти переконані, що успіх та позитивні результати можливі навіть у складних обставинах.
2. Надія та віра в майбутнє. Оптимісти мають сильну віру в сприятливе майбутнє і впевненість у своїй здатності впливати на власну долю.
3. Ефективні стратегії подолання труднощів. Люди з диспозиційним оптимізмом активно шукають конструктивні способи подолання викликів та розвитку в умовах стресу.

Динамічний оптимізм, у свою чергу, є тимчасовим станом, що залежить від конкретних обставин і ситуацій. Він відображає поточний настрій та рівень впевненості у позитивному результаті. Цей аспект оптимізму є важливим для швидкого реагування на виклики та підтримання високого рівня мотивації у команді.

Особливості оптимістичного стану (динамічний оптимізм) включають:

1. Оптимізм у конкретних ситуаціях. Людина може проявляти оптимізм лише у певних обставинах, навіть якщо її загальний рівень оптимізму не є високим.
2. Тимчасовий характер. Динамічний оптимізм може з'являтися та зникати залежно від ситуацій або подій.
3. Вплив на емоції. Цей вид оптимізму може змінювати емоційний стан людини, забезпечуючи позитивний настрій у конкретний момент.

У третьому завданні нашого дослідження було емпірично дослідити психологічну гнучкість та оптимізм персоналу організації. Для цього було проведено дослідження у якому взяло участь 38 працівників старшого медичного персоналу Центрального Госпіталю, Державної Установи «Головний медичний центр Міністерства внутрішніх справ України». Було виявлено, що у більшості вибірки переважає середній прояв психологічної гнучкості та негнучкості, високий рівень оптимістичного стану, середній рівень прояву диспозиційний оптимізм та високий рівень позитивного ментального здоров'я. Результати дозволили виявити особливості рівня прояву психологічних явищ в залежності від статевих та вікових особливостей вибірки.

У останньому завданні за результатами кореляційного аналізу було виявлено на суттєвий взаємозв'язок між різними аспектами психологічної гнучкості та оптимізмом серед персоналу організації. Виявлені зв'язки свідчать про те, що психологічна гнучкість і оптимізм є взаємопов'язаними характеристиками, що можуть взаємно підсилювати одна одну. Загалом, результати дослідження підтверджують гіпотезу про взаємозв'язок між психологічною гнучкістю та оптимізмом. Це підтвердження має важливі практичні наслідки для управління персоналом, підкреслюючи необхідність розвитку обох якостей для покращення добробуту та ефективності працівників.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Енциклопедія «Вікіпедія». URL: Optimism.  
<https://en.wikipedia.org/wiki/Optimism>
2. Коробка, І.М. (2022). Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримки. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки», 2, 85-93. DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-1>
3. Курова, А.В. (2018). Гендерні відмінності у детермінантах суб'єктивного благополуччя особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки», 5, 54-60.
4. Пахоль, Б.Є. (2017). Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. Український психологічний журнал, 1, 80–104.
5. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. 234 с.
6. Психологія розвитку підприємницької активності *персоналу освітніх організацій* : монографія / О.В. Креденцер. К. : Логос, 2019. 320 с.
7. Савченко, О., Лавриненко, Д., Кононенко, Т. (2022). Психологічна гнучкість як чинник психологічного благополуччя персоналу організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 3 (27). с. 118-129. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.12>
8. Савченко, О.В., Калюк О.О. (2022). Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 1(25), 89-101. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>
9. Титаренко, Т.М. (2018). Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Нац. академія пед. наук України, Ін-т соціал. та політ. психології. Кропивницький :Імекс-ЛТД.

10. Berman Marissa (2022). Developing psychological flexibility. URL: <https://www.betterup.com/blog/psychological-flexibility>

11. Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (3), 2549-2560. DOI:10.17218/hititsosbil.487244

12. Eilenberg, Hoffmann, Jensen, & Frostholm, 2017; Forman et al., 2012; Hayes, Luoma, Bond, Masuda, & Lillis, 2006; Wicksell, Olsson, & Hayes, 2011. <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/psychological-flexibility#:~:text=Psychological%20flexibility%20is%20the%20ability%20to%20stay%20in%20contact%20with,the%20situation%20and%20personal%20values>.

13. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behavior Research and Therapy*, 44, 1–25. DOI: 10.1016/j.brat.2005.06.006

14. Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. Retrieved from [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman\\_2018\\_Stress\\_Management\\_Interventions.pdf](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman_2018_Stress_Management_Interventions.pdf)

15. Kendra Cherry, (2023). Psychological Flexibility. What It Means and Why It's Important. URL: <https://www.verywellmind.com/psychological-flexibility-7509628>

16. Loon M., Otaye-Ebede, L., & Stewart, J. (2019). The paradox of employee psychological well-being practices: an integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (1),156-187. DOI: 10.1080/09585192.2018.1479877

17. Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). «Because I am worth it and employable»: A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39 (5), 1785–1797. DOI: 10.1007/s12144-018-9883-x

18. Piao, X., & Managi, S. (2022). Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: what and how. *Social Science & Medicine*, 298 (7), 114851. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114851>

19. Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

20. PsyCap in organizations: HERO model application. (2018). *Journal of Positive Psychology*, 13(1), 85-99. DOI: 10.1080/17439760.2017.1326515

21. Kashdan, T. B., Rottenberg, J. (2018). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. DOI: 10.1016/j.cpr.2010.03.001

22. Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2018). *Acceptance and Commitment Therapy: The process and practice of mindful change*. (2nd ed.). Guilford Press.

23. Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers. Retrieved from [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman\\_2018\\_Stress\\_Management\\_Interventions.pdf](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/64354486/Holman_2018_Stress_Management_Interventions.pdf)

24. Piao, X., & Managi, S. (2022). Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: What and how. *Social Science & Medicine*, 298(7), 114851. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.114851>

25. Lo Presti, A., Törnroos, K., & Pluviano, S. (2020). "Because I am worth it and employable": A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being at work. *Current Psychology*, 39(5), 1785-1797. DOI: 10.1007/s12144-018-9883-x

26. Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: The mediating role of work engagement. *Hitit University Journal of Social Sciences*, 11(3), 2549-2560. DOI: 10.17218/hititsosbil.487244

27. Loon, M., Otaye-Ebede, L., & Stewart, J. (2019). The paradox of employee psychological well-being practices: an integrative literature review and new directions for research. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 156-187. DOI: 10.1080/09585192.2018.1479877

28. Cherry, K. (2023). Psychological Flexibility: What It Means and Why It's Important. *Verywell Mind*. Retrieved from <https://www.verywellmind.com/psychological-flexibility-7509628>

29. Berman, M. (2022). Developing psychological flexibility. *BetterUp*. Retrieved from <https://www.betterup.com/blog/psychological-flexibility>

30. Psychological flexibility in organizations: Research trends and applications. (2021). *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 541-556. DOI: 10.1002/job.2501

## ДОДАТКИ

Додаток А

### **Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)**

#### **Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) – коротка форма**

Сконцентруйте свою увагу на останніх двох тижнях вашого життя та оцініть, наскільки часто за цей період з Вами траплялись вказані події. Відповідайте чесно, довго не замислюючись.

1. Я із розумінням спостерігав(-ла) неприємні думки і почуття, не перешкоджаючи їм
2. Я намагався(-лася) примиритися з негативними думками та почуттями, замість того щоб чинити їм опір
3. Я був(-ла) уважний(-на) до своїх емоцій та усвідомлював(-ла) їх
4. Мої думки та емоції постійно відповідали поточному моменту
5. Навіть коли я відчував(-ла) образу або смуток, то намагався(-лася) дивитися на ситуацію ширше
6. Щоб пережити тяжкий момент, я дивився(-лася) на своє життя ширше
7. Мені вдавалося не занурюватися глибоко в негативні думки – вони просто приходили й уходили.
8. У моменти смутку мені вдавалося пропустити негативні думки крізь себе, не чіпляючись за них
9. Я добре розумів(-ла) те, що є важливим для мене та мого життя
10. Я тримався(-лася) головних життєвих пріоритетів
11. Навіть коли зусилля не давали результату, я не полишав(-ла) працювати над поставленою метою
12. Навіть у важкі моменти мені все одно вдавалося зробити необхідні кроки задля досягнення бажаного
13. Коли в мене виникали погані спогади, я намагався(-лася) відволіктися, щоб вони зникли
14. Я намагався(-лася) відволіктися, коли відчував(-ла) неприємні емоції

15. Більшість справ я виконував(-ла) «на автоматі», майже не усвідомлюючи, що роблю
16. Більшість справ я робив(-ла) незважено, не звертаючи на них особливої уваги
17. Я вважав(-ла), що деякі з моїх емоцій погані або недоречні, і я не повинен(-нна) їх відчувати
18. Я критикував(-ла) себе за ірраціональні або недоречні емоції
19. Я надовго зависав(-ла) у негативних думках та почуттях
20. Тривожні думки крутилися у мене в голові, наче заїжджена платівка
21. У повсякденному житті мої пріоритети та цінності часто відсувалися на другий план
22. Я часто втрачав(-ла) контакт із тим, що ціную, коли життя ставало непередбачуваним
23. Через негативні почуття я часто опинявся(-лася) у пастці бездіяльності
24. Через негативні почуття мої плани легко зривалися

# Результат перевірки кваліфікаційної роботи на ознаки академічного плагіату



Ім'я користувача:  
Педагогіки та психології Кучерява Катерина

ID перевірки:  
1016345300

Дата перевірки:  
11.06.2024 00:40:08 EEST

Тип перевірки:  
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:  
11.06.2024 00:41:38 EEST

ID користувача:  
100005735

Назва документа: Косяк В.А. Взаємозв'язок психологічної гнучкості та оптимізму персоналу організації

Кількість сторінок: 52 Кількість слів: 11444 Кількість символів: 86627 Розмір файлу: 219.86 KB ID файлу: 1016146930

**4.08%**  
**Схожість**

Найбільша схожість: 1.66% з Інтернет-джерелом (<http://lib.iitta.gov.ua/733170/1/document%20%2810%29.pdf>)

3.3% Джерела з Інтернету 147 ..... Сторінка 54

2.26% Джерела з Бібліотеки 203 ..... Сторінка 54

**0% Цитат**

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

**0%**  
**Вилучень**

Немає вилучених джерел