

**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

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему «ЦІННІСНІ КОРЕЛЯТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ
ЗАЙНЯТОЇ МОЛОДІ»**

здобувачки Тетяни АНТОНЮК

(підпис)

Науковий керівник: ст. викладач 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-2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ КОРЕЛЯТИВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ЗАЙНЯТОЇ МОЛОДІ	
1.1. Психологічна гнучкість особистості: сутність та характеристики	5
1.2. Психологічні особливості життєвих цінностей.....	16
1.3. Професійне благополуччя у контексті психологічної гнучкості	21
1.4. Психологічна гнучкість як механізм досягнення кар'єрних цілей зайнятої молоді	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ КОРЕЛЯТИВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ЗАЙНЯТОЇ МОЛОДІ	
2.1. Опис методичного інструментарію емпіричного дослідження.....	30
2.2. Результати емпіричного дослідження: відсотковий аналіз.....	36
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження: кореляційний аналіз.....	46
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми: Сутність актуальності даної теми полягає у виокремленні та дослідженні основних ціннісних корелятів психологічної гнучкості у молоді, яка працює. Психологічно гнучка особистість з легкістю буде долати перешкоди, які постають перед нею, і це загалом не буде впливати на її фізичний та психологічний стан. Психологічна гнучка людина, адаптивна та врівноважена. Наведемо приклад з відомого всім твору Д. Дефо «Робінзон Крузо», де головний герой твору потрапив на безлюдний острів і відразу почав робити все щоб вижити, та навіть в складних ситуаціях не здавався, здобув воду, знайшов їжу, збудував житло. Саме тут перед нами постає питання «Які особистісні, чи психологічні риси допомагали головному герою?, «Чому в нього не зникала мотивація?», «Що допомогло вижити Робінзону, коли б до прикладу інша людина в даній ситуації виявила нестресостійкість та неефективність?». Тотожно даному прикладу, але вже в сучасному світі можна поставити наступні питання «Чому робітник С. зміг швидко адаптуватися на новій роботі, а робітник О. не порозумівся з керівництвом та через два дні звільнився?», «Чому хтось швидко та рішуче досягає поставлених цілей в кар'єрі, а інший роками займає посаду з низькою заробітною платою?». Саме на ці питання важливо знаходити відповідь. У даній дипломній роботі ми досліджуємо психологічну гнучкість в роботі молодих спеціалістів, виділяємо основні ціннісні кореляти, які мають найбільший вплив у їх рішеннях та вчинках. Адже, працююча молодь – майбутнє України, і саме тому важливо визначити, чим керуються молоді працівники у своїх рішеннях, та які саме особливості психологічної гнучкості вони мають.

Мета дослідження: розкрити та описати ціннісні кореляти психологічної гнучкості зайнятої молоді.

Завдання дослідження:

1. визначити сутність поняття психологічної гнучкості;
2. описати ціннісні особливості зайнятої молоді;

3. провести емпіричне дослідження щодо виявлення ціннісних корелятивів психологічної гнучкості працюючої молоді;
4. зробити відповідні висновки та узагальнення.

Об'єкт дослідження: явище психологічної гнучкості.

Предмет дослідження: ціннісні кореляти психологічної гнучкості зайнятої молоді.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, систематизація та узагальнення даних.

- емпіричні методи – психодіагностичні методики:

1. Запитальник «PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler; M.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко);
2. Шкала залученого життя (The Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M. G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T; у процесі адаптації О. Савченко, Д. Лавриненко);
3. Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості – коротка форма (The Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI); J.Rolffs, R.Rogge, K.Wilson; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко).

- математико-статистичні: відсотковий аналіз та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ КОРЕЛЯТИВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ЗАЙНЯТОЇ МОЛОДІ

1.1 Психологічна гнучкість особистості: сутність та характеристики

Перш за все потрібно апелювати поняттям «психологічна гнучкість». Насамперед психологічна гнучкість визначається як перебування в контакті з теперішнім моментом, повне усвідомлення емоцій, почуттів і думок, сприйняття їх, у тому числі небажаних, і дотримання цієї моделі поведінки завдяки обраним цінностям. Тобто, це означає прийняття своїх власних думок, емоцій, і відповідно цінностей. Вміння їх проживати та контролювати, не піддаватися короткостроковим імпульсам, думкам і почуттям, які часто пов'язані з уникненням досвіду та способом контролю над небажаними внутрішніми подіями. Можна зазначити що психологічна гнучкість це про проживання та невідсторонення будь-яких проявів особистості, інакше кажучи прийняття. Визнання того, що думки та почуття можуть приходити і зникати, саме це може полегшити відсторонення «негативних» думок та почуттів, адже унеможлиблюючи проживання своїх станів провокує наростання негативних думок та почуттів. Психологічна гнучкість допомагає людині жити більш повноцінним життям. Психологічно гнучка людина є вільна від упереджених ставлень, як по відношенню до себе так і до оточуючих. А уникнення людиною досвіду є відправним процесом що буде провокувати внутрішній дисбаланс та неспокій, буде відбуватися такий собі когнітивний дисонанс, адже по суті людина відчуває той чи інший стан, але забороняє собі проживати його. Для прикладу уникання людиною досвіду наведу просту ситуацію яка б це пояснювала. Коли маленька дитина відчуває якусь образу, розпач, розчарування в чомусь, то одразу це демонструє. Припустимо у вигляді плачу. Але поруч з нею є дорослий, мама або тато, які починають на неї давити та забороняти плакати оскільки ця емоція на їх погляд є негативною, ту яку не слід проявляти і краще подавляти в собі. Тільки

відбувається це не на рівні міжособистісних відносин, а всередині особистості у вигляді внутрішнього діалогу. Ця ситуація на міжособистісному рівні є одним з прикладів того як упереджене ставлення оточуючих може впливати на нас, та на сприймання нами реальності. Якщо б поміркувати що відчуває в цей момент дитина - спадає на думку щось схоже на когнітивний дисонанс. Тобто уникнення людиною власного досвіду, яким би він не був - це створення внутрішніх суперечностей. Які в майбутньому будуть боротися між собою витісняючи одна одну, та можливо будуть нести за собою ще більшу палітру емоцій та почуттів. Невиправдані страждання виникають, коли вербальні-когнітивні процеси мають тенденцію звужувати спектр бачення людини в ключових областях через когнітивне заплутування. Реакція уникання гальмує здатність пошуку нових шляхів подолання проблем, тобто людині важко змінювати курс, коли існуючі стратегії не працюють. Це також змушує її бути більш наполегливою в спробах аналізу та розуміння своїх труднощів. Уникання досвіду, це про придушення, втечу від власних спогадів, відчуттів тіла, думок та почуттів. Також можна зазначити про те що уникання досвіду людиною унеможлиблює її перебування в теперішньому моменті. Вона думками постійно знаходиться, або в минулому, або ж в майбутньому. Також можливо курсує від одного до іншого випадаючи з теперішнього моменту, адже перебування в теперішньому моменті для неї є болісним. Можна визначити психологічну негнучкість за діями, вжитими у відповідь на психологічну реакцію, незалежно від того, наскільки вони узгоджуються з цінностями. Людина яка є психологічно негнучка може відчувати непереборну тривогу, занепокоєння, відсутність бачення майбутнього, а також можна відслідкувати незакономірну поведінку в прийнятті рішень. Психологічна гнучкість є важливою адже підтримує регуляцію емоцій і дає людям можливість робити більш усвідомлені дії. Коли людина психологічно гнучка, вона прийматиме рішення на основі своїх цінностей і давніх переконань, а не на основі миттєвих короткочасних емоцій, які вона відчуває. Ця навичка є корисною в часи змін та викликів, в повсякденному робочому

житті при вирішенні неоднозначних питань. Гарно розвинена навичка психологічної гнучкості може допомогти зменшити, стрес, тривогу, посттравматичні стресові розлади, депресію. В 2011 році було проведене дослідження яке стало доказовим чинником цієї теорії воно мало назву [«Psychological flexibility mediates the relation between self-concealment and negative psychological outcomes. Personality and Individual Differences» Masuda, A., Anderson, P. L та ін.] Воно складалось з двох частин, щоб дослідити чи є зв'язок між униканням та негативними психологічними наслідками яке воно може нести. Перша частина перевіряла, чи психологічна гнучкість опосередковує зв'язок між униканням і емоційною напругою у стресових міжособистісних ситуаціях. Друга частина досліджувала чи психологічна гнучкість опосередковує зв'язок між униканням і загальним психологічним розладом. Було виявлено, що психологічна гнучкість опосередковує зв'язок між уникненням і емоційною напругою у стресових міжособистісних ситуаціях і частково опосередковує зв'язок між уникненням і загальним психологічним розладом. Крім того, дослідження показали, що психологічна гнучкість може створити стійкість і допомогти людям справлятися з хронічним болем. Якщо щось зовні певна загроза викликає занепокоєння або жах, то завдяки навичкам психологічної гнучкості можна нейтралізувати дані реакції. Ми можемо навчитися приймати біль щоб уникнути його негативних наслідків в майбутньому. Насправді звучить якось дивно, але так працює наша психіка. Тобто намагання нами відштовхнути, уникнути свій внутрішній досвід — це все одно, що намагатися зрушити камінь вагою 2000 кг. Й чим більше ми намагаємось відштовхнути його, тому що ми не хочемо сприймати та бачити камінь на нашому шляху, тим більше ми будемо виснажуватись. Але якщо в нас є навичка психологічної гнучкості, то спершу ми починаємо об'єктивно досліджувати явище яке нас бентежить. Тобто обрати позицію досліджувальника-спостерігача ми будемо бачити й відчувати, розмір цього умовного каменю, структуру, рельєф, вагу. Це дає змогу оцінити масштаб, і ми поступово будемо знати як нам позбутися цієї брили. Адже саме через

«дослідження внутрішнього каміння» ми будемо знати про нього все, й це дає нам можливість позбутися його. Можливо це щось дуже легке, й вже при дослідженні він розкишеться на маленькі частини, та вже не буде нести такий великий сенс для нас. Це наче в темряві бачити страшений силует, постійно боятися його, закривати очі, стресувати. Коли ж можна просто прийняти що це є, спробувати розібратись що це може бути, приблизитись лише на крок і побачити що це лише тінь від шафи. Тобто психологічна гнучкість — це здатність повною мірою контактувати з теперішнім моментом як свідомо людина. Іншими словами, це загальна модель поведінки, яка полягає в переживанні всіх почуттів без включення та засудження. Це означає, що якщо ми відчуваємо невпевненість на роботі, боїмося зазнати невдачі, пригнічені, тривожні або злі, ми можемо завдяки психологічній гнучкості справлятися з цими переживаннями та думками. Замість того витратити час на те, щоб відштовхнути ці брили думок — вести внутрішню боротьбу, ми можемо прийняти їх, а ту енергію яку ми використовували на боротьбу спрямувати на те що є більш важливим для нас житті. Однак, коли ми психологічно гнучкі, ми можемо оцінити ситуацію, а не емоції. Ми можемо зробити вибір, у якому почуватимемося більш безпечними, оскільки він відповідає нашим цінностям. Самосвідомість лежить в основі розвитку психологічної гнучкості. Половина успіху полягає в розумінні поточних звичок. Як тільки є усвідомлення, нашої реакції на різні подразники, ми можемо почати змінювати свою поведінку. Наприкінці 90-х років з'явився новий метод роботи в психотерапії, який спрямований на допомогу людям у розвитку психологічної гнучкості та отримав назву (Acceptance and Commitment Therapy; АСТ) терапія прийняття та відповідальності. Яка була створена Стівеном Хейєсом видатним американським психологом та дослідником, професором психології в університеті Невади. Завдяки своїм дослідженням Хейєс дослідив ефективність терапії прийняття та відповідальності у лікуванні широкого спектру психологічних проблем, включаючи тривожні розлади, депресію, зловживання психотропними речовинами, хронічний біль тощо. Він також

вивчав основні процеси та механізми, задіяні в АСТ, і те, як вони впливають на психологічну гнучкість. В терапії прийняття та відповідальності - психологічна гнучкість є одним з домінуючих факторів який би сприяв благополуччю та міг би допомогти людині у подоланні її психологічних проблем. За допомогою терапії прийняття та відповідальності можна розвивати свої вміння та навички в багатьох сферах життя, особливо в сфері міжособистісної комунікації. Якщо більш розширено підійти до питання розвитку психологічної гнучкості в концепції даної терапії, то можна відслідкувати певні її складові. Як зазначалось раніше перший чинник з яким взаємодіють в роботі з клієнтом це прийняття, тобто заохочення людини до прийняття свого внутрішнього досвіду, включаючи важкі думки та емоції, замість того, щоб намагатися боротися з ними або придушувати їх. Це означає дозволити цьому досвіду існувати без осуду чи опору. Наступна складова – селф як контекст це передбачає зміну того, як люди ставляться до своїх думок. Її функція полягає у тому щоб допомогти людям відійти від некорисних або тривожних думок і зменшити їхній вплив на емоції та поведінку. Тобто можна навчитися усвідомленню власних думок та почати їх відстежувати, наприклад як і коли вони виникають в поточному моменті. Далі можна спостерігати за власними думками, тобто не включатися, а так би мовити відсторонено бути спостерігачем власних думок мати об'єктивний погляд на них, але при цьому не зациклюватись на їх змісті, дозволити цим думкам бути тут і зараз. В умовному відстороненні допомагає навичка дистанціювання, яка надає нам можливість створювати психологічну дистанцію від власних думок. Також в цьому методі на допомогу приходить ціла купа різних проєктивних методик, за допомогою яких можна дистанціюватись від власних думок. Наприклад якщо уявити що всі наші теперішні думки це хмари, а ми за ними просто спостерігаємо, при цьому надаючи своїм думкам об'єктивну оцінку. Також в терапії прийняття та відповідальності психотерапевт разом з клієнтом досліджують та визначають основні цінності. Розуміючи свої цінності люди можуть робити вибір і вживати заходів, які відповідають їхнім глибоким

прагненням та переконанням. Об'єднуючи та працюючи з всіма вище зазначеними процесами, терапія прийняття та відповідальності має на меті підвищити психологічну гнучкість і допомогти людям вести більш усвідомлене та благополучне життя. Всі ці складові терапії прийняття та відповідальності інтегрують між собою, таким чином можна неупереджено опрацьовувати та плавно переходити в роботі з клієнтом від одного складового до іншого. Наприклад від прийняття до цінностей, або ж від прийняття до перебування в теперішньому моменті та ін.

Терапію прийняття та відповідальності часто представляють за допомогою візуальної моделі, яка має назву «гексафлекс» або ж «модель шестикутника». На гексафлексі зображено основні процеси та компоненти АСТ. Він складається з шести взаємопов'язаних граней, які утворюють форму шестикутника, ілюструючи взаємодію між цими процесами. Кожен аспект представляє окремий процес, який є важливим для роботи з психологічною гнучкістю.

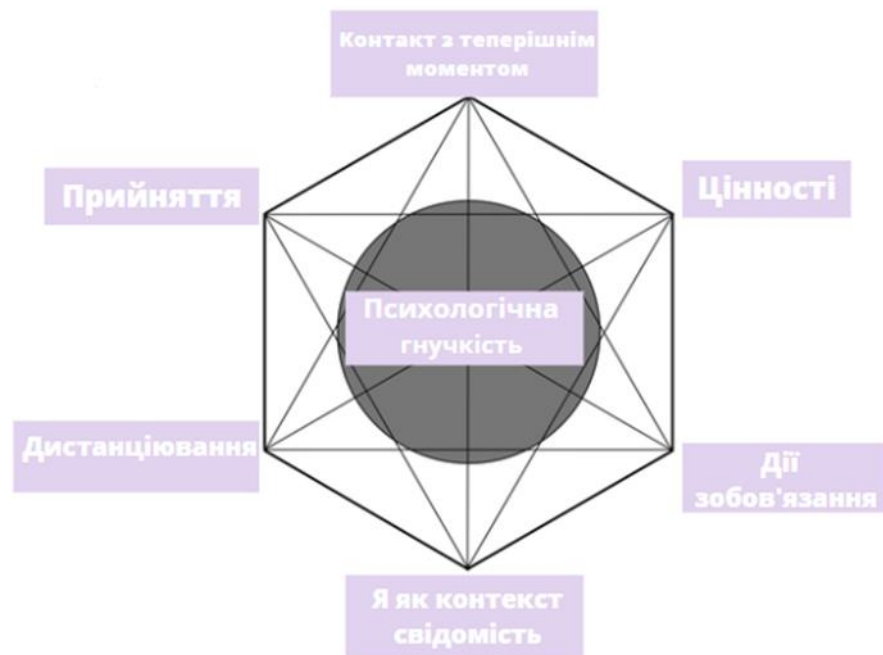


Рисунок.1.1. Терапія прийняття та відповідальності. Гексафлекс.

Розглянемо кожен із складових гексафлекса подані на рис.1.1:

- Прийняття - це заохочення людини бути відкритою до своїх думок і почуттів без осуду, контролю.
- Я як контекст свідомість – це про усвідомлення людиною того що її думки та переконання не обов’язково є вірними або об’єктивно представляють її реальність, саме це допомагає дистанціюватись від нав’язливих думок та переконань.
- Контакт з теперішнім моментом – це про залученість людини до теперішнього моменту. Означає бути тут і зараз, та не спрямовувати свою увагу на майбутнє або минуле.
- Цінності – дослідження, уточнення та формування особистих цінностей для скерування дій та рішень які приймає людина.
- Дистанціювання – навичка відокремлення від думок та почуттів при цьому бути відстороненим спостерігачем.
- Дії зобов’язання - заохочення робити певні кроки, дії, щоб жити відповідно до своїх цінностей, навіть за наявності дискомфорту чи труднощів.

Якщо замість того щоб боротися з якимись нашими думками та почуттями, тобто почати несвідомо занурюватись в боротьбу, через те щоб уникнути або не відчувати неприємні для нас прояви, спробувати відслідкувати, дозволити собі відчувати будь які прояви. Це допоможе усвідомити та призупинити цей цикл боротьби. Придушення, внутрішня боротьба досить енергозатратна річ яка вимагає від нас багато зусиль, що може нашкодити нашому психологічному здоров’ю. Працюючи над тим щоб приховати небажані емоції чи то думки ми витрачаємо багато внутрішнього ресурсу, що можливо може привести до підвищення рівня стресу. Спираючись на поняття та концепції терапії прийняття та відповідальності, в моменті «боротьби» можна запитати себе «Що я можу зробити, щоб узгодити свої дії з тим, що для мене найважливіше(зі своїми цінностями)? Чому я не хочу переживати ці емоції? Чому я хочу витіснити ці думки? Навіщо це мені тут і

зараз?». Саме в цьому моменті займаючи позицію спостерігача, при об'єктивному погляді на ситуацію, думку, емоцію, ми можемо обрати свою реакцію. Те як би ми хотіли відреагувати згідно своїх цінностей. Дозволити собі бути, дозволити відчувати собі дискомфорт – саме це й буде частиною нашого людського досвіду. Проживати негативні емоції – є нормою, точно так само як проживання позитивних емоцій. Адже це є складовою усвідомленого життя. Якщо взяти попередній приклад про коли в дитинстві ми розчаровані з якогось приводу, або відчуваємо розпач й одразу проявляємо емоцію, демонструємо її, як я припустила раніше - у вигляді плачу. В цей самий момент на нашу нормальну реакцію починає впливати зовнішній подразник, наприклад у вигляді дорослого який говорить «Плакати погано, так вчиняють тільки негідні, слабкі люди. Ти ж не такий/така. Не плач - бо отримаєш на горіхи!». Даний кейс є прикладом того як суспільні установки будуть впливати на нас та сприймання нами світу. Припустимо дана ситуація стала повторюватись у вигляді циклу. Час від часу дитина відчувала розпач, а дорослі нав'язали суб'єктивну установку про те що відчувати розпач – погано. Та більше того, за це ще й можна отримати якесь покарання. Можу припустити що пізніше психологічне благополуччя цієї дитини буде погіршуватись. Адже задля уникнення покарання за відчуття розпачу вже доросла людина буде придушувати в собі цю емоцію, на підсвідомому рівні. Тоді вже доросла людина буде психологічно не гнучкою, можливо в майбутньому це може спровокувати виникнення проблем з самооцінкою, що може потягнути за собою супроводжуючі проблеми. Саме тому слід зазначити що умовні негативні емоції, почуття, думки мають місце бути в нашому житті. Вони допомагають нам краще зрозуміти себе, є невід'ємною складовою та природою нашого життя, а взаємодія, без боротьби з ними є необхідною та важливою.

У

формі гіпотези можна зазначити що міра адаптивності цієї дитини у зрілому віці буде також знаходитись на низькому рівні. Адже адаптивність – це про вміння пристосовуватись до життя в будь-яких умовах. Адаптивність

передбачає здатність мислити гнучко, ефективно та належним чином у відповідь на різні ситуації та виклики. Це охоплює здатність генерувати та розглядати численні точки зору, адаптувати своє мислення до нової інформації та приймати обґрунтовані судження та рішення. Якщо людина адаптивна та психологічно гнучка то її підхід вирішення проблем буде конструктивним, вона буде шукати інноваційні та гнучкі підходи для подолання перешкод. Адаптивне мислення передбачає здатність об'єктивно оцінювати інформацію, вільно висловлювати свою точку зору приводячи, докази та аргументуючи свою позицію. Це вміння відокремлювати факти від думок і оцінювати надійність і достовірність інформації. Завдяки цьому адаптивні та психологічно гнучкі люди активно шукають нові знання та досвід, сприймають виклики як можливості для зростання, а також постійно вдосконалюють своє мислення. Також можна говорити про те що адаптивні люди схильні чітко ототожнювати власні емоції та керувати ними, а також мають високий рівень емпатії. Психологічна гнучкість і адаптивність є спорідненими поняттями, які мають деякі спільні характеристики, але вони не ідентичні. Психологічна гнучкість, як обговорювалося раніше, є основною концепцією терапії прийняття та відповідальності (АСТ). Це стосується здатності бути присутнім у даний момент, повністю усвідомлювати свої думки та почуття та вживати ефективних дій на основі своїх цінностей, навіть за наявності важких переживань. Прийняття та охоплення своїх думок та емоцій, а також здатність діяти відповідно до своїх цінностей і цілей. Адаптивність про здатність коригувати, змінювати або модифікувати свої думки, поведінку чи стратегії у відповідь на зміну обставин. Це про відкритість до нових ідей, та готовність зміни стратегії, коли це необхідно. Однак важливо окреслити те, що психологічна гнучкість і здатність до адаптації можуть доповнювати і підсилювати дію одне одного. Коли люди мають високий рівень психологічної гнучкості, вони, швидше за все, будуть відкриті до нової інформації, готові коригувати своє мислення чи поведінку та здатні адаптуватися до мінливих ситуацій. Психологічна гнучкість може

сприяти адаптації, готовності розглядати альтернативні бачення та розвивати нові підходи у вирішенні проблем що постають перед нами в сьогоденні. Адаптивність є цінною навичкою в різних сферах життя, включаючи особисті стосунки, роботу, вирішення проблем, прийняття рішень, орієнтування в складних і невизначених ситуаціях. У воєнних умовах життя в Україні, ця навичка є досить важливою та актуальною. По декілька разів на добу звучать звуки сирени, в різних регіонах країни або охоплюють її в цілому. Після чого лунають звуки вибухів. Але навіть в таких стресових важких для нормального життя умовах люди виявляють неймовірну стійкість, керівники та персонал багатьох організацій в перші дні війни були вимушені припинити роботу, через певний час деякі з організацій перенесли свої офіси, підприємства на захід країни, або закордон, але є й ті підприємства які працюють на територіях приближених до лінії фронту. Саме тому можна стверджувати про наявність поняття та явища адаптивності в даних обставинах. Деякі компанії в таких тяжких умовах сьогодення навпаки розширюються та розвиваються. Наприклад компанія «Нова Пошта» — велика українська, а з 2022 року вже міжнародна, логістична компанія, що спеціалізується на кур'єрській та експрес-доставці. Це одна з найбільших і найвідоміших компаній що надає логістичні послуги в Україні та за її межами. Саме під час війни в середині 2022 року компанія відкрила 19 своїх філіалів в Молдові «Nova Post Moldova», 30 відділень в Польщі, а в березні 2023 року компанія вийшла на ринок Литви «Nova Post Lietuva». Також можна стверджувати про наявність в описаній мною ситуації такого поняття як організаційна адаптивність – це здатність організації коригувати свої процеси та стратегії у відповідь на зміну зовнішньої і внутрішньої динаміки середовища. Досі багато підприємств, організацій в Україні працюють досить ефективно в межах самої країни – отже, можна припустити що адаптивність як явище в умовах війни виражається досить високою мірою. Дослідження показують що поняття адаптивності відображає вміння організації розпізнавати, передбачати та адаптуватися до нових обставин, викликів і можливостей, щоб підтримувати

конкурентоспроможність, досягати цілей і підтримувати довгостроковий успіх. За результатами даного дослідження ["The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction" (Teece, 2007)] яке було опубліковано Девідом Дж. Тісом вченим Каліфорнійського Університету, в академічному журналі *Strategic Management Journal* у 2007 році. Зазначається про те що організації, які здатні помічати та використовувати нові можливості, змінювати конфігурацію ресурсів і адаптуватися до мінливого середовища, з більшою ймовірністю досягнуть стійкого успіху на новому динамічному ринку. Наступне не менш цікаве дослідження під назвою ["Organizational Agility and Firm Performance: The Mediating Role of Strategic Planning Effectiveness" (Jansen et al., 2009)] опубліковано вченими з Нідерландів - Jansen, Van den Bosch, та Volberda в академічному журналі *Strategic Management Journal* у 2009 році. Дане дослідження вивчало взаємозв'язок між психологічною гнучкістю в організації та її ефективністю. Було встановлено, що гнучкі організації, які характеризуються своєю здатністю відчувати зміни та швидко реагувати на них, мають вищий рівень ефективності стратегічного планування, що, у свою чергу, сприяє позитивному зв'язку між гнучкістю організації та її ефективністю. Ці

дослідження разом із численними іншими надають емпіричні докази, які підтверджують думку про те, що організації, які віддають перевагу та розвивають здатність до адаптації, з більшою ймовірністю досягнуть конкурентних переваг, інновацій та довгострокового успіху в динамічному та невизначеному бізнес-середовищі. Психологічна гнучкість та адаптивність мають вирішальне значення в сучасному стрімкому та непередбачуваному середовищі. Розвиток даних навичок адаптивності та гнучкості в собі дозволяє нам долати невизначеність як в повсякденному так і в робочому житті. Використання нових можливостей в свою чергу дає нам великі переваги та конкурентоспроможність.

1.2. Психологічні особливості життєвих цінностей

У психології поняття «цінності» відносять до стійких переконань і принципів людей які будуть впливати на ставлення, уподобання та поведінку в суспільстві. Цінності представляють те, що ми вважаємо важливим, бажаним і значущим у своєму житті, і вони відіграють фундаментальну роль у формуванні людського пізнання, емоцій і поведінки. З упевненістю можна говорити про суб'єктивність цінностей, адже для кожної людини це поняття є індивідуальним. Завдяки різності або схожості цінностей ми можемо утворювати в суспільстві групи за інтересами. Те, що одна людина може вважати важливим або цінним, для іншою не буде нести ніякого сенсу та цінності. Кожна людина має власний набір цінностей, який відображає її унікальний досвід, культурне походження, виховання та особисті переконання. Цінності є відносно стабільними та стійкими в часі, адже вони мають властивість передаватись з покоління в покоління, наприклад сімейні цінності та традиції. Вони не легко змінюються або піддаються впливу короткострокових обставин або ситуаційних факторів. Як правило, цінності розвиваються на ранньому етапі життя і можуть розвиватися або певною мірою змінюватися залежно від життєвого досвіду, особистісного зростання чи змін у соціальному стані. За певних обставин життєві цінності можуть змінюватись, якщо людина в один момент свого життя мала життєву цінність у вигляді того, що гроші це єдине про що можна мріяти та уособлювала в цьому сенс життя, після втрати джерела заробітку помічає інші не менш важливі цінності такі як дружба, любов, співпереживання. Тобто певна ситуація веде до усвідомлення того що на даному етапі життя, цінність грошей для неї більше не є актуальною. Деякі цінності мають більшу важливість або пріоритет, ніж інші. Певна ієрархія цінностей впливає на процеси прийняття рішень, оскільки люди розставляють пріоритети та роблять вибір на основі своїх основних цінностей. Цінності тісно пов'язані з іншими психологічними складовими. Вони пов'язані з переконаннями, установками, цілями,

мотивацією та формуванням ідентичності. Цінності формують і впливають на ці поняття, створюючи основу для розуміння та інтерпретації світу. Вони мають значний вплив на поведінку людей. Коли дії та вибір людини відповідають її глибоко укоріненим цінностям, вона відчуває себе цілісною та задоволеною. Навпаки, коли є невідповідність між діями та цінностями, люди можуть відчувати когнітивний дисонанс, який за собою тягне розвиток внутрішнього конфлікту. Також важливо зазначити про культурні та соціальні фактори які впливають на формування цінностей. Культурні цінності відображають норми, переконання, фундаментальні світоглядні засади життєдіяльності конкретних людських спільнот та включаючи історію кожного народу, а також континенту. Ще є соціальний вплив на формування цінностей, такі як сім'я, однолітки, ЗМІ, також можуть формувати індивідуальні цінності. Культурні та соціальні чинники сприяють формуванню, зміцненню та передачі цінностей між поколіннями. Під впливом культурних та соціальних чинників може виникати таке явище як конфлікт цінностей. Це стається коли цінності окремих осіб суперечать одна одній, суспільним, та культурним нормам. Таке явище можна спостерігати коли окрема особистість на основі своїх цінностей та переконань створює припустимо новий стиль одягу, який активно вносить в сьогодення. Наприклад екстравагантний образ на діловій зустрічі в організації де є певна норма зовнішнього вигляду. В суспільстві таку людину назвали б «білою вороною», це б спричинило масу обговорень щодо етичності, і це могло б спричинити міжособистісні конфлікти. В східних країнах більш відкритий одяг для жінки порушує їхні культурні цінності, та є неприйнятним. Але це скоріш за все вже питання культурології, та соціології. Але ціннісні конфлікти бувають не тільки міжособистісні, але й внутрішньо особистісні, це виникає коли людина не слідує своїм внутрішнім переконанням та баченням, або ж обставини складуються так що конфліктують з цінностями. Вирішення ціннісних конфліктів передбачає самоспостереження, критичне мислення та вміння знаходити баланс, компроміс між суперечливими цінностями.

Оскільки суспільство зазнає швидких змін і стикається з унікальними проблемами, розуміння психологічних аспектів життєвих цінностей стає все більш важливим для особистого благополуччя, в сфері прийняття рішень і згуртованості суспільства в цілому. Розуміння концепції цінності в психології дає змогу зрозуміти фактори, які впливають на поведінку людини, процеси прийняття рішень. Формують цінності й наші особисті та суспільні норми, впливаючи на рішення та дії, пов'язані з чесністю, справедливістю, та співчуттям. Цінності також можуть бути пов'язані з особистими переконаннями та прагненнями. Вони можуть включати такі якості, як чесність, любов, свобода, креативність. Наші цінності створюють відчуття мети, керують нашим життєвим вибором, стосунками та особистим розвитком. Як зазначалось раніше, цінності можуть суттєво відрізнятися в різних людей і культур. На них впливають такі фактори, як виховання, освіта, суспільні норми, релігійні чи філософські переконання та життєвий досвід. Цінності також можуть розвиватися та змінюватися з часом, коли люди чи суспільства зазнають особистих чи колективних трансформацій. В психології виділяють три групи цінностей:

- Особисті цінності - це індивідуальні цінності, які відображають пріоритети, прагнення та життєві цілі людини. Особисті цінності можуть охоплювати різні аспекти нашого життя. Такі як досягнення, автономія, креативність, чесність, співчуття, особистісний розвиток і стосунки. Вони суб'єктивні та можуть відрізняються у кожної людини.
- Культурні цінності — це спільні переконання, норми та ідеали, які існують у певному суспільстві чи культурній групі. Вони формують поведінку людей у цій культурі.
- Моральні цінності — це принципи, які регулюють етичну поведінку та розрізняють правильне й неправильне. Вони пов'язані з поняттями чесності, справедливості, поваги, співпереживання.

Моральні цінності є основою для прийняття етичних рішень і керують нами у взаємодії з іншими людьми.

Все це складає ціннісне життя — це суб'єктивне поняття, яке буде індивідуальним для кожної людини як і самі фактичні цінності. Це життя згідно наших цінностей, яке має свій сенс та мету. Воно включає в себе нашу самореалізацію, тобто діяльність, міжособистісні стосунки які будуть ресурсними для нас. Також це та діяльність яка відповідає нашим індивідуальним інтересам, талантам, що дозволяє відчувати глибоке почуття радості, щастя, ми включені в процес нашої діяльності та із задоволенням досягаємо нових вершин у сфері нашої діяльності. Людина як проживає ціннісне життя живе з певним відчуттям свого сенсу, адже вона розуміє свої цінності, переконання, цілі. Не знаходиться з ними в конфлікті, а живе згідно них, до речі в концепції терапії прийняття та відповідальності життя згідно своїх цінностей є складовою для розвитку психологічної гнучкості. Ціннісне життя передбачає повне прийняття себе. В основі лежить повага до своєї унікальності, а не пристосування до суспільних очікувань чи норм. Автентичність дозволяє нам жити справжнім, чесним життям, яке відповідає нашій справжній природі. Важливі зв'язки та позитивні стосунки з іншими є важливими для повноцінного життя. Плекання та підтримка здорових стосунків із родиною, друзями, партнерами сприяють прояву щасливих відчуттів, любові, при цьому підвищують загальний добробут. Діяти згідно цінностей означає турбуватися про своє фізичне та психічне здоров'я, також в ціннісному житті важливо балансувати між такими аспектами життя як: робота, особисте життя, дозвілля, здоров'я. Турбота про своє благополуччя дозволяє вести осмислене та повноцінне життя. Цінності також відіграють певну роль в організаційній психології. Організації часто встановлюють основні цінності, які відображають їхню місію, бачення та бажану культуру. Узгодження особистих цінностей працівників із цінностями організації може підвищити задоволеність роботою,

залученість і відданість. Крім того, розуміння індивідуальних та організаційних цінностей допомагає виявити та попередити можливі потенційні конфлікти.

Цінності відіграють важливу роль не тільки у нашому житті але й в контексті психології, вони відносяться до стійких переконань про те, що є важливим, значущим і бажаним. Вони є важливими принципами, які формують сприйняття, мотивацію та дії людей. Цінності можуть охоплювати різні сфери, такі як мораль, стосунки, досягнення, особистісний розвиток, автономія, справедливість і соціальна справедливість. Ці сфери відображають різноманітні аспекти людського досвіду та висвітлюють багатогранний характер цінностей. Цінності глибоко особисті та можуть відрізнятися в різних людей. Кожна людина розвиває власний унікальний набір цінностей завдяки поєднанню генетичних, екологічних, культурних факторів. На особистісні цінності впливають сімейне виховання, культурне походження, освіта, соціалізація та особистий досвід. Цінності діють як компас, спрямовуючи людей до цілей і поведінки, яка б відповідала їхньому «я». Крім того, цінності впливають на міжособистісні стосунки. Коли люди поділяють спільні цінності, вони, швидше за все, розумітимуть і підтримуватимуть одне одного. В сьогоденні нам важливо замислитися над власними цінностями та прагненнями, щоб визначити, те що вони для нас означають, та який сенс ми вкладаємо у власні цінності. Якщо говорити про цінності сьогодення, то на мою думку у більшості людей нашої країни вони змінилися, це можна відслідкувати в поведінці людей. Наразі в ЗМІ є досить багато матеріалу про те як війна об'єднала українців, пробудила національну свободу, та інтерес. В період війни ми як нація згуртувалися проти єдиного ворога. Об'єднались діти, молодь, дорослі, та люди похилого віку. Об'єднала нас єдина національна цінність, а також цінність спокійного мирного життя, моральні та етичні цінності. Ми є підтримкою одне одного, війна росії проти України стала показовим явищем коли нація бориться за свою історію, життя та цінності.

Адже для того щоб ототожнювати наше життя з ціннісним ми повинні побороти ворога, та повернути собі спокійне благополучне життя.

1.3. Професійне благополуччя у контексті психологічної гнучкості

Концепція загального професійного благополуччя охоплює різні аспекти досвіду індивіда на робочому місці та відображає його загальне задоволення, самореалізацію та включає сферу психологічного здоров'я на роботі. Загальне професійне благополуччя впливає кілька ключових компонентів, які сприяють загальному задоволенню та щастю людини від роботи. Ці компоненти включають професійне залучення до роботи, баланс між роботою та особистим життям, розвиток кар'єри, позитивні стосунки на роботі, а також відчуття мети та сенсу своєї роботи. Залученість у роботу означає рівень ентузіазму, енергії та відданості, які люди вкладають у свою роботу. Баланс між роботою та особистим життям є досить важливим компонентом загального професійного благополуччя. Це передбачає гармонійне поєднання між робочими обов'язками та особистим життям. Досягнення здорового балансу між роботою та особистим життям дозволяє нам розподіляти час і енергію на різні сфери свого життя, на своє дозвілля, сім'ю, хобі, догляд за собою. Встановлення балансу гарантує, що робота не затьмарює інші важливі аспекти життя. Так стратегія призводить до зменшення стресу та покращення загального самопочуття. При цьому ми не повинні забувати про розвиток кар'єри адже це є невід'ємним аспектом загального професійного благополуччя. Це передбачає безперервне навчання, ріст і просування на професійному шляху. Коли люди мають можливість розвивати навички, кар'єрно зростають та виконувати складні завдання, вони відчують задоволення та мету своєї роботи. Розвиток кар'єри розвиває відчуття компетентності та майстерності, підвищуючи задоволеність роботою та загальний добробут. Також значною мірою на наше професійне благополуччя впливають стосунки як в межах самого колектива, так і з

керівництвом. Раніше я описувала як цінності самої організації та цінності працівників можуть впливати як на ефективну роботу, так і на задоволеність роботою. Адже якщо цілі компанії та цілі працівника будуть умовно конфліктувати то скоріш за все продуктивність такої роботи буде зменшена. Таким же чином можуть виникати конфлікти на робочому місті, є таке поняття як конфлікт інтересів, дане поняття можна ототожнювати з цінностями. Саме тому можу припустити що загальний рівень благополуччя як окремого працівника так і колектива буде знижено буде. Професійні відносини в колективі це перш за все велика комунікація. З психологічної точки зору спілкування означає обмін інформацією, ідеями, думками та емоціями між окремими особами або групами. Він охоплює процес кодування та декодування повідомлень, а також інтерпретацію та розуміння цих повідомлень. Комунікація відіграє основоположну роль у взаємодії людей, формуванні стосунків, впливаючи на поведінку та полегшуючи соціальні зв'язки. Загалом, комунікація з психологічної точки зору передбачає складну взаємодію когнітивних, соціальних, емоційних факторів і факторів розвитку. Це багатогранний процес, який формує людські взаємодії та стосунки, а розуміння психологічних аспектів спілкування може сприяти покращенню міжособистісних зв'язків, ефективному вирішенню проблем і загальному добробуту. Це поняття включає в себе також вербальне та невербальне спілкування. Якщо вербальна комунікація передбачає використання слів, усних або письмових, для передачі повідомлень, тоді як невербальна комунікація охоплює мову тіла, міміку, жести, тон голосу та інші нелінгвістичні сигнали, які супроводжують і посилюють значення вербальних повідомлень. Наприклад, я маю припущення щодо цінностей працівника та організації які не співпадають, та конфліктують одна з одною. Якщо говорити про вираження працівником за допомогою невербаліки якогось свого невдоволення з приводу чогось на робочому місті, тобто пасивно агресувати, то це буде сприяти досить напруженій обстановці, що буде мати негативний вплив на рівень професійного благополуччя, та рівень ціннісного життя.

Наразі в своєму дослідженні я перевіряю дану взаємозалежність, та вплив цих понять одне на одне, тобто те як вони корелюють одне з одним. З результатами можна ознайомитись в другому розділі моєї роботи. Ефективне спілкування необхідне для здорових стосунків, успішної командної роботи та ефективного вирішення проблем. Це передбачає не лише передачу інформації, але й активне слухання, співпереживання та розуміння. Хороші комунікативні навички дозволяють людям виражати свої потреби та емоції, вирішувати конфлікти, вести переговори та ефективно співпрацювати. Але якщо виникає конфлікт цінностей на роботі то маю припущення що рівень ефективної комунікації в колективі також знизиться. Саме тому на мою думку позитивні стосунки на роботі значною мірою сприяють загальному професійному благополуччю. Наявність на роботі колег від яких ми можемо отримати підтримку, позитивне робоче середовище будуть впливати як на наше самопочуття в робочому житті так і в особистому. Розглянемо сутність загального професійного благополуччя та відчуття людиною сенсу своєї роботи. Коли ми знаходимо або ототожнюємо сенс у своїй роботі, тобто те що ми робимо та над чим працюємо несе соціально значимий вклад у суспільство. Й це також пов'язується з нашими цінностями, саме тому вони мають вплив і на подальший вибір роботи нами і на середовище в якому ми знаходимось. Розуміння працівниками того, як їхня робота узгоджується з їхніми цінностями, переконаннями та особистими цілями, додає глибшого відчуття мети їхнім професійним починанням. Я вважаю що керівники організацій повинні ознайомлюватись з цілями та цінностями майбутніх працівників ще на співбесіді з ними. Адже високий рівень загального професійного благополуччя корисний не лише для окремих осіб, а й для організації в цілому. Коли збільшується продуктивність праці – збільшується прибуток. А співробітники, які є психологічно гнучкі та рівень їхнього ціннісного життя буде також високий, швидше за все, будуть більш мотивованими, продуктивними та відданими своїй роботі. Крім того, організації, які надають пріоритет добробуту працівників, створюють позитивну культуру праці,

залучають і утримують талановитих людей, а також сприяють більш здоровому та стабільному робочому середовищу.

Щоб підвищити загального професійного благополуччя, як самі працівники так і керівники організацій можуть зробити кілька кроків. Люди можуть займатися саморефлексією, щоб отримати ясність щодо своїх цінностей, інтересів і прагнень, відповідним чином вирівнюючи свій вибір своєї кар'єрної лінії. Вони можуть шукати можливості для зростання та розвитку, встановлювати межі між роботою та особистим життям і розвивати позитивні стосунки на роботі за допомогою ефективного спілкування та співпраці. А спеціально розроблені програми допомоги працівникам, гнучкі умови праці та визнання досягнень працівників – це ті стратегії, якими організації можуть керуватись та запроваджувати для підвищення та підтримання високого рівня загального професійного благополуччя. Співпраця з організаційним психологом, наявність в робочому процесі тренінгів особистого зростання, стануть в допомозі керівникам у підвищенні продуктивності праці. Не менш важливою складовою рівня загального професійного благополуччя, є здоров'я. Рівень здоров'я може істотно вплинути на працездатність. Фізичне та психічне здоров'я дуже між собою взаємопов'язані, і обидва займають значущі позиції в загальному благополуччі особи. Коли люди фізично здорові, вони, швидше за все, відчуватимуть позитивні емоції, такі як щастя, задоволення та бадьорість. Фізичні захворювання, хронічний біль або хвороба можуть призвести до негативних емоцій, таких як розчарування, смуток або тривога, які можуть вплинути на психологічний стан. Рівень фізичного здоров'я може впливати на самооцінку та сприймання себе людиною. Коли люди почуваються здоровими та фізично спроможними, це часто сприяє позитивному самосприйняттю. З іншого боку, хронічні хвороби, наявність інвалідності або певної проблеми пов'язаної з тілом, можуть призвести до погіршення психологічного та професійного благополуччя. А достатній сон, здоровий образ життя, регулярні фізичні

вправи та збалансоване харчування навпаки підтримують оптимальну роботу мозку, пам'ять і концентрацію. Цим самими підвищуючи рівень здоров'я. Тому слід приділяти увагу здоров'ю як в організації так і поза нею. Наприклад встановивши автомати із здоровою їжею, або ж замовляти здорові обіди для офісу. Проводити тренінги зустрічі з фахівцями які могли б надати ціннісні рекомендації. Така турбота з боку керівництва буде поліпшувати в колективі рівень професійного благополуччя, та навіть спонукатиме людей більше зосереджуватись на своєму здоров'ї. Рівень здоров'я людини може впливати на здатність людини справлятися зі стресом. Добре фізичне здоров'я забезпечує більшу стійкість і енергію для ефективного подолання стресу. Навпаки, слабе здоров'я може підвищити вразливість до стресу, ускладнюючи нашу здатність протистояти негативним емоціям. Важливо зазначити, що хоча фізичне здоров'я може суттєво впливати на психологічне благополуччя, психологічні фактори в свою чергу також можуть впливати на фізичне здоров'я. Зв'язок між нашою психікою і тілом є досить значимим, і підтримка як фізичного, так і психологічного благополуччя має важливе значення для загального здоров'я та якості життя. Я вважаю що звернення за підтримкою до фахівців з питань психічного здоров'я, дотримання їх рекомендацій, застосування стратегій для подолання стресу, фокус уваги на позитивних емоціях підтримує діяльність нашої психіки розвиває нашу психологічну гнучкість. А отже, збільшить рівень благополуччя, або рівень задоволеності життям навіть за наявності проблем з фізичним здоров'ям.

Підсумовуючи зазначу, високий рівень психологічного благополуччя, фізичного здоров'я, ціннісного життя буде тільки сприяти розвитку компетентності працівника його майстерності та прогресу, сприяючи задоволенню роботою та особистісною реалізацією. Визнання важливості загального професійного благополуччя є досить вагомим оскільки це сприяє не тільки індивідуальному успіху та щастю особистості, але й організаційній ефективності та довгостроковій стабільності компанії.

1.4. Психологічна гнучкість як механізм досягнення кар'єрних цілей зайнятої молоді

В цьому розділі розглянемо явище психологічної гнучкості як основного механізму досягнення кар'єрних цілей серед зайнятої молоді. Перехід від навчання до роботи створює унікальні виклики для молодих людей, вимагаючи від них адаптації, навчання та ефективного орієнтування на своєму кар'єрному шляху. Психологічна гнучкість - пропонує цінну основу для розуміння та покращення психологічних процесів, які сприяють успіху та благополуччю в кар'єрі. Важливість кар'єрних цілей для зайнятої молоді неможливо переоцінити. У сучасному стрімкому та конкурентному світі молоді люди стикаються з численними викликами й це стосується їх кар'єри. Кар'єрні цілі створюють відчуття цілісного напрямку, шляху, задля досягання своєї мети. Вони допомагають молоді отримати певну ясність щодо своїх бажаних кар'єрних шляхів і прагнень. Наявність чітко визначених кар'єрних цілей дозволяє нам як молодим людям зосередити свою енергію на діяльності, яка сприяє нашому професійному зростанню та розвитку. Коли люди чітко бачать та розуміють мету свого кар'єрного шляху вони, швидше за все, будуть більш наполегливими та ефективними в роботі. Крім того, кар'єрні цілі дозволяють молоді стратегічно планувати свій освітній і професійний шлях, гарантуючи, що вони на правильному шляху до досягнення бажаних результатів. Обираючи сферу своєї діяльності та напрям в навчанні, ще по закінченню школи ми формуємо власний професійний шлях. Часто вже після вступу на обрану спеціальність в університеті студенти відчувають небажання вчитися, адже виявилось що обрана ними професія це зовсім не те що вони хотіли бачити, тобто їх кар'єрні цілі в дисонансі. Тому після закінчення університету молодь йде працювати зовсім не по спеціальності. Задля запобігання, або зменшення таких випадків слід детально продумати свій кар'єрний шлях ще по закінченню школи. Для цього можна звернутись до

спеціалістів які б допомогли скласти та визначити актуальний робочий профіль особистості, сферу діяльності. В таких випадках можна звернутися до професійного коуча, психолога консультанта, або ж в центри зайнятості. Також як варіація та сфера розвитку при виборі професії можу запропонувати, створювати та відвідувати кружки з профорієнтації,. Або ж відвідувати університети в дні відкритих дверей, коли кожна кафедра презентує та детально розповідає про напрям навчання, презентує навчальну програму, де в майбутніх студентів та їх батьків є можливість поспілкуватися з викладачами університету. Маю цікаву думку з приводу явища, коли людині не подобається професія яку вона обрала на початку навчання, адже це також відкриває для нас можливості, та дає можливість зрозуміти що саме ця сфера роботи є невідповідною до наших кар'єрних цілей. Важливо зазначити, що чим раніше ми помітимо що сфера діяльності в яку ми включені нам не подобається викликає роздратування, злість – тим самим дає нам можливість змінити сферу навчання, або роботи. Особистісний ріст, та досвід завжди будуть супроводжувати нас на нашому кар'єрному шляху. Адже саме з досвіду витікає особистісний ріст, здобуваючи нові вміння навички ми ростем як фахівець в той чи іншій галузі. Саме тому для молоді що працює важливо усвідомлювати значимість кар'єрних цілей і вкладати час і зусилля в їх розвиток і досягнення.

Психологічна гнучкість відіграє одну з ключових ролей у розвитку кар'єри, підвищуючи здатність до адаптації, стійкості професійного благополуччя перед обличчям кар'єрних викликів і змін. Дане явище передбачає здатність сприймати зміни, не піддаватись впливу стресу і робити вибір, який узгоджується з особистими цінностями та прагненнями. Кар'єрні ландшафти динамічні та постійно розвиваються, регулярно з'являються нові технології, ринкові тенденції та можливості працевлаштування. Психологічна гнучкість дозволяє людям адаптуватися до цих змін і прийняти нові кар'єрні

шляхи, ролі та обов'язки. Це сприяє розвитку людини, вона стає більш відкритою можливостей що постають перед нею, з легкістю та цікавістю навчається новому, саме такий підхід з боку працівників є бажаним та цінним для роботодавця. Психологічна гнучкість покращує навички прийняття рішень, та надає нам чітке усвідомлення своїх цінностей що будуть формувати наші цілі у кар'єрному плані. Психологічно гнучкі люди більш охоче шукають можливості навчання, здобувають нові знання, вміння та навички, а також постійно вдосконалюють свою професійну компетентність. Ринок праці зазнає постійних змін у зв'язку з прогресом технологій, постійними економічними змінами, та варіативністю споживчих вимог. Люди зі здатністю до адаптації можуть визначати нові тенденції. Цікаво те що економічні коливання та збої на ринку праці можуть вплинути на кар'єрні перспективи молоді. Особи зі здатністю до адаптації можуть оцінити вплив таких змін на обрану ними кар'єрну ланку та відповідно прийняти обґрунтовані рішення. Наприклад, вивчати нові ринки праці, або переходити до галузей з більш перспективним майбутнім. Залишаючись психологічно гнучкими, люди можуть скористатися несподіваними можливостями або завчасно коригувати свої довгострокові плани. Потрібно прийняти той факт що на кар'єрному шляху молодої людини будуть постійно якості перепони, які слід долати не втрачаючи своєї стійкості. В сучасному світі ми можемо стикнутися зі звільненням, конфліктами на роботі, непередбачуваними ситуаціями які можуть похитнути нашу впевненість у завтрашнім дні. Приміром як сталося в Україні на початку 2022 року, формат воєнного стану докорінно змінив наше уявлення про світ, ми почали жити в іншій більш складній та небезпечній реальності. Саме тому поняття стійкості є також досить суттєвим в кар'єрному шляху. Насамперед поняття стійкості — це здатність адаптуватися, швидко відновлюватись, бути в ресурсному стані не дивлячись на труднощі які оточують нас. Витривалість та стійкість дає нам змогу розглядати невдачі як тимчасові, ті які ми з часом можемо перебороти. Психологічна гнучкість також включає та розглядає це поняття з точки зору

здатності ефективно регулювати емоції та керувати ними в складних обставинах. Якщо в кар'єрі у психологічно гнучкої людини виникає ряд певних труднощів та невдач, під час яких вони відчують розчарування, роздратування, невпевненість в собі, вони визнають ці проблеми та стани що виникають у відповідь. Та працюють з ними тут і зараз, не даючи негативним проявам надовго залишатися в їх свідомості. Також ці люди не бояться просяти про допомогу, шукаючи підтримки в оточення або спеціаліста вони сприймають альтернативну точку зору, проживають та приймають той досвід який здобувають. Наведу кілька прикладів того як можна розвивати свою психологічну гнучкість в кар'єрному плані. Перш за все ми повинні проаналізувати минулі виклики, невдачі, та що нам це дає. Потрібно зрозуміти та окреслити свої сильні та слабкі сторони, також зосередитись на сферах які потребують розвитку. Даючи собі певну саморефлексію ми аналізуємо, те що в нас є на даний момент, та те чого б ми хотіли досягнути в кар'єрному плані в майбутньому. Важливу частину нашого життя займають люди. Якщо подивитись на своє оточення то можна зрозуміти які саме цілі, цінності та завдання об'єднують нас з цими людьми. Чим більше ми оточуємо себе позитивними, співпереживаючими людьми, які вірять в нас, мотивують, тим більше ми будемо отримувати від цих людей в спілкуванні ресурсу, а цінність такого спілкування буде більшою. Але іноді складається так що і особистому і в кар'єрному плані ми маємо не зовсім те оточення яке б хотіли мати. Тоді на допомогу прийдуть, ментори, наставники, коучі, адже активна взаємодія з людьми відкриває для нас багато нових можливостей. Отже, можна говорити про те що поняття психологічної гнучкості справді є досить вагомим в сьогоденні, особливо в кар'єрному шляху молоді що працює. Розвиваючи навички психологічної гнучкості ми можемо швидко адаптуватися, чітко прораховувати кар'єрні цілі. А також розуміємо свої цінності та діємо згідно них. Ми кожного дня долаємо виклики та приймаємо певні рішення на роботі. Використовуючи навички психологічної гнучкості ми з легкістю можемо приймати обґрунтовані рішення які не суперечать нашим цінностям, долаємо

труднощі та підтримуємо рівень загального професійного благополуччя на високому рівні. Розвиток психологічної гнучкості закладає міцну основу для нашої повноцінної та успішної кар'єри.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ КОРЕЛЯТИВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГНУЧКОСТІ ЗАЙНЯТОЇ МОЛОДІ

2.1. Опис методичного інструментарію емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження було проведене в дистанційному режимі, опитування респондентів проводилось за використання системи «Google Forms». В дослідженні використовувались наступні методики:

1. Запитальник «PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler; M.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко);
2. Шкала залученого життя (the Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M.G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д.Лавриненко);
3. Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості – коротка форма (The Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI); J.Rolffs, R.Rogge, K.Wilson; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко).

Розглянемо більш детально кожен з методик використаних в емпіричному дослідженні:

Запитальник «PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler; M.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко);

PERMA-Профайлер – це опитувальник, який оцінює благополуччя та процвітання на робочому місці на основі моделі PERMA, розробленої позитивним психологом Університету Пенсільванії - Мартіном Селігманом та адаптований Маргарет Л. Керн для контексту робочого місця. Модель PERMA пропонує п'ять основних елементів, які сприяють загальному професійному благополуччю:

- Професійно-фокусовані позитивні емоції;
- Професійна залученість;
- Професійні відносини;
- Професійний сенс;
- Та професійні досягнення.

Запитальник PERMA-Profiler робочого місця, вимірює ці параметри, щоб отримати уявлення про загальне професійне благополуччя працівників на робочому місці. Методика складається з 23 запитань, які призначені для фіксації різних аспектів професійного благополуччя. Кожен пункт оцінюється за шкалою Лайкерта, яка зазвичай варіюється від 0 (зовсім ні) до 10 (повністю), що вказує на те, якою мірою люди відчують певні почуття або мають певну поведінку, пов'язану з благополуччям у їхньому робочому середовищі.

Розглянемо детальніше кожен з п'яти елементів загального професійного благополуччя:

- **Професійно-фокусовані позитивні емоції:** цей параметр оцінює частоту та інтенсивність позитивних емоцій, які людина відчуває на роботі, таких як щастя, радість, ентузіазм і задоволення. Що відображає загальний емоційний стан, який люди відчують на робочому місці;

- **Професійна залученість:** даний параметр вимірює включеність, в робочий процес. Він вимірює, наскільки люди відчують себе зосередженими, наскільки вони є залученими у робочі завдання. А також вимірюється те наскільки працівники відчують захоплення та інтерес до своєї роботи.

- **Професійні відносини:** параметр вимірює та відображає якість соціальних зв'язків і стосунків на роботі. Він оцінює, наскільки люди відчують підтримку, цінність і зв'язок зі своїми колегами та керівниками.

- **Професійний сенс:** даний параметр вимірює ступінь відповідності їхньої роботи до їх цінностей. Він відображає відчуття значущості та внеску, які люди відчують у своїй роботі, наскільки цінним і вартим уваги є те, що працівники виконують на роботі. А також оцінюється цілеспрямованість та змістовність.

- **Професійні досягнення:** даний параметр вимірює як часто людина досягає поставлених цілей в роботі. Оцінює сприйняття людиною прогресу на роботі, майстерності та досягнення цілей і завдань, що сприяє відчуттю особистої та професійної реалізації.

PERMA-Profiler робочого місця, мають також субшкали які стосуються:

- **Професійно-фокусовані негативні емоції:** даний параметр вимірює як часто людина відчуває злість, тривогу та нудьгу на роботі. Це допоможе виміряти наскільки часто та якою мірою в особистості в робочому процесі виникають негативні емоції.

- **Здоров'я:** даний параметр вимірює те як людина оцінює свій рівень задоволення фізичним здоров'ям, та в порівнянні з іншими людьми такого ж віку та статі.

- **Професійна самотність:** даний параметр вимірює те наскільки самотньою людина почувається на роботі.

Оцінки, отримані за допомогою опитувальника PERMA-Profiler робочого місця, дають повне уявлення про загальне професійне благополуччя на робочому місці. Дана методики стане в пригоді як керівникам та і працівникам різних організацій. Виявити сильні сторони працівників, та ті які можуть потребувати уваги, щоб покращити загальне професійне благополуччя співробітників і створити здорове позитивне робоче середовище. Анкета PERMA-Profiler робочого місця є цінним інструментом для дослідників, практиків та організацій, зацікавлених в оцінці та сприянні загальному професійному благополуччю на робочому місці, підтримці загального психічного здоров'я, залученості та задоволеності працівників.

Шкала залученого життя (the Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M.G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д.Лавриненко);

Шкала залученого життя (ELS) — це опитувальник, призначений для вимірювання залученості людей у життя та рівня їхнього психологічного благополуччя. Він був розроблений Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M. G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., і Bohlmeijer, E. T. у 2013 році.

ELS складається з 16 питань, які оцінюють ціннісне життя та життєздійснення як складові залученого життя. Усі пункти оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта в діапазоні від 1 (повністю не згоден) до 5 (повністю згоден). Анкета охоплює три основні сфери:

- **Ціннісне життя:** даний параметр вимірює рівень мотивації, узгодженість з власними цінностями. Де цінності можуть охоплювати різні сфери, такі як стосунки, особистісний розвиток, та кар'єра.

Визначення рівня виключності особистих цінностей та вжиття дій згідно них.

- **Життєздійснення:** даний параметр вимірює задоволеність людиною її образом життя. Оцінює повноцінність, повноту життя.

- **Залучене життя:** це параметр який включає в себе, два попередніх ціннісне життя та життєздійснення. Рівень залученого життя визначається сумою цих показників.

Шкала залученого життя ELS забезпечує всебічну оцінку участі людей у житті та їх загальний добробут. Більш високі показники в опитувальнику вказують на вищий рівень залученості, життєздійснення, та ціннісного життя. Цей запитальник спрямовано на те, щоб навчитися визначати цінності та жити згідно з ними. Адже життя яке засноване на наших цінностях, буде більш благополучним, ціліснішим, та узгодженим.

Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості – коротка форма (The Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI); J.Rolffs, R.Rogge, K.Wilson; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко).

Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) - методику призначено для вимірювання показників психологічної гнучкості та негнучкості: прийняття, усвідомлення поточного моменту, селф як контекст, розділення, цінності, проактивність.

Запитальник складається з 24 питань які оцінюють за двома підшкалами психологічну гнучкість та негнучкість. Підшкала гнучкості включає в себе наступні показники:

- **Прийняття:** дане поняття стосується готовності людиною повністю пережити і охопити свої думки, емоції, відчуття та інші внутрішні переживання, не намагаючись їх уникнути, придушити або контролювати. Це передбачає визнання того, що внутрішні переживання є природною частиною людського буття і що спроби контролювати або уникати їх часто призводять до додаткових страждань;
- **Усвідомлення поточного моменту:** дане поняття ототожнюється з вмінням людини бути в теперішньому моменті, тобто тут і зараз, не уникаючи свого досвіду;
- **Селф як контекст:** суть даного поняття лежить в створенні психологічної дистанції із своїми думками і емоціями, та вміння виступати в ролі спостерігача з цікавістю і без засудження;
- **Розділення:** це також поняття яке можна охарактеризувати з відокремленням себе від думок емоцій. Це дозволяє нам спостерігати за своїм внутрішнім досвідом, не поглинаючись ним, і дає нам можливість реагувати у спосіб, який узгоджується з нашими цінностями та прагненнями;

- **Цінності:** дане поняття стосується принципів, якостей або ідеалів, які ми вважаємо важливими та значущими у своєму житті;

- **Проактивність:** означає здатність людини вживати навмисних і адаптивних дій у відповідь на свої думки, емоції та зовнішні обставини. У контексті психологічної гнучкості проактивність тісно пов'язана з діяльністю, керованою цінностями;

Підшкала негнучкості включає в себе такі показники;

- **Уникання досвіду:** це певна тенденції або схильність уникати нами певних думок, емоцій, відчуттів та протистояти їм. Це передбачає спроби відштовхнути, придушити або придушити неприємні або тривожні переживання, а не зіткнутися з ними безпосередньо;

- **Недостатній контакт із поточним моментом:** це перебування людиною думками та емоціями в минулому або майбутньому, умовно випадаючи з поточного моменту;

- **Селф як контент:** це поняття ототожнює людину з її емоціями та переживаннями, тобто розглядає людину як одне ціле з її емоціями та почуттями;

- **Злиття:** дане поняття стосується тенденції до надмірної ідентифікації або злиття зі своїми думками, переконаннями та самосудженнями;

- **Недостатній контакт із цінностями:** при недостатньому контакті з цінностями людина знаходиться в когнітивному дисонансі, адже її цінності не співпадають з поточною картиною життя;

- **Бездіяльність:** дане поняття стосується стану застргання або застою у своїй поведінці та діях. Люди можуть чинити опір діям або змінам, бо бояться невдачі, відмови або невідомості;

Отже, багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості є цінним інструментом, що досліджує це поняття. За допомогою даної методики ми можемо визначити наскільки психологічно гнучкою або

негнучкою є людина. Та відслідкувати те які саме навички гнучкості слід розвивати людині.

2.2. Результати емпіричного дослідження: відсотковий аналіз

Вибірка дослідження складає 192 особи віком 22-44 років (за новою віковою класифікацією ВООЗ (2018), молодий вік визначено в межах 18–44 р.) Загальний стаж роботи - від 1 до 23 років. Опитування респондентів проводилось в дистанційному режимі за допомогою платформи "Google Forms". Обробка даних відбувалась за допомогою програми SPSS statistics 26. Метою дослідження було виявлення ціннісних корелятив психологічної гнучкості працюючої молоді. А також дослідження зв'язку загального рівня психологічної гнучкості зайнятої молоді з іншими чинниками, такими як: залучене життя, та загальне професійне благополуччя.

Перейдемо до результатів дослідження. Оскільки поняття психологічної гнучкості та її зав'язків з іншими чинниками займає провідну роль в моїй роботі, пропоную першими розглянути результати відсоткового аналізу отримані за допомогою «Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) – коротка форма».

Таблиця 2.1 – Розподіл респондентів за шкалами методики «Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI) Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) – коротка форма»

Назва шкали	Рівні прояву	n	%
Прийняття	Низький	36	18,8
	Середній	121	63
	Високий	35	18,2
Усвідомлення поточного моменту	Низький	39	20,3
	Середній	109	56,8
	Високий	44	22,9
Селф як контекст	Низький	34	17,7
	Середній	112	58,3
	Високий	46	24

Розділення	Низький	33	17,2
	Середній	130	67,7
	Високий	29	15,1
Цінності	Низький	24	12,5
	Середній	145	75,5
	Високий	23	12
Проактивність	Низький	30	15,6
	Середній	121	63
	Високий	41	21,4
Загальний рівень психологічної гнучкості	Низький	43	22,4
	Середній	102	53,1
	Високий	47	24,5
Уникання досвіду	Низький	36	18,8
	Середній	114	59,3
	Високий	42	21,9
Недостатній контакт із поточним моментом	Низький	19	9,9
	Середній	127	66,1
	Високий	46	24
Селф як контент	Низький	20	10,4
	Середній	125	65,1
	Високий	47	24,5
Злиття	Низький	27	14,1
	Середній	133	69,2
	Високий	32	16,7
Недостатній контакт з цінностями	Низький	27	14,1
	Середній	118	61,4
	Високий	47	24,5
Бездіяльність	Низький	31	16,1
	Середній	115	59,9
	Високий	46	24
Загальний рівень психологічної негнучкості	Низький	47	24,5
	Середній	99	51,5
	Високий	46	24

Методика умовно поділена на два основних показники такі як «Загальна психологічна гнучкість» та «Загальна психологічна негнучкість». Кожен з

основних показників включає в себе шість окремих чинників, які в будуть в цілому формувати загальний показник. Отже, перейдемо до аналізу за кожною шкалою методики.

- За шкалою «Прийняття»: у більшості опитаних респондентів переважає середній рівень що складає 63%, якщо дивитись на чисельність опитуваних то на прояв прийняття на середньому рівні переважає у 121 респонденти зі 192. Низький показник було виявлено у 36 опитуваних, що складає 18,8% опитуваних. Високий рівень прояву за шкалою «Прийняття» мають 35 респондентів, що складає 18,2 % від загальної кількості.

- За шкалою «Усвідомлення поточного моменту»: у більшості опитуваних перважає середній рівень прояву, що складає 56,8% у кількісному відношенні це 109 респондентів. Наступний рівень прояву, усвідомлення поточного моменту - високий він складає 22,9%, тобто 44 людини. Результати за низьким рівнем прояву складають 20,3%, у кількісному відношенні 39 опитуваних.

- За шкалою «Селф як контекст»: у 112 респондентів спостерігався середній рівень прояву, тобто це 58,3% від загальної кількості опитуваних. Низький рівень прояву складає 17,7 %, у кількісному відношенні на низькому рівні селф як контекст спостерігається у 34 респондентів. Високий рівень прояву мають 24% респондентів, тобто спостерігається у 46 опитуваних.

- За шкалою «Розділення»: 67,7% або ж в кількісному відношенні 130 респондентів мають середній рівень прояву, розділення. Низький рівень мають 33 людини, що складає 17,2% від загальної кількості респондентів. Високий рівень прояву розділення спостерігався лише у 15,1% респондентів.

- За шкалою «Цінності»: значна кількість опитуваних має середній рівень прояву що складає 75,5 %, у кількісному відношенні 145

респондентів. Низький прояв цінностей спостерігається у 24 респондентів, тобто 12,5%. На високому рівні прояв цінностей спостерігається лише у 12% опитуваних.

- За шкалою «Проактивність»: також домінує середній рівень прояву що складає 63%, тобто 121 респондент має саме середній рівень прояву проактивності. Високий рівень прояву мають 21,4% опитуваних. А низький рівень прояву складає 15,6 %, або домінує у 30 опитуваних в кількісному відношенні.

Отже, загальний рівень психологічної гнучкості у більшості опитуваних знаходиться на середньому рівні, що складає 53,1%. Високий рівень прояву спостерігався у 24,5% опитуваних. А низький рівень прояву склав 22,4%. Це може свідчити про те що, все-таки у більшості опитуваних є здатність до розвитку психологічної гнучкості, оскільки є певне розуміння важливих чинників та аспектів що складають її. Тобто психологічно гнучка працююча молодь може завзято приймати нові виклики, шукати можливості для зростання та розвитку та досягати своїх довгострокових кар'єрних цілей, але при цьому вони також мають певні сумніви, що не дозволяють їм вивести рівень своєї психологічної гнучкості на високий рівень. Саме тому можна сказати про певні зону розвитку для зайнятої молоді.

Перейдемо до аналізу результатів отриманих по шкалі психологічної негнучкості, та її складових.

- За шкалою «Уникання досвіду»: у 59,3% опитуваних спостерігався середній рівень прояву, що складає 114 осіб. Високий рівень прояву займає наступну позицію та складає 21,9%, або ж 42 особи мають даний показник на високому рівні. На низькому рівні показник спостерігався у 18,8% опитуваних.

- За шкалою «Недостатній контакт із поточним моментом»: у 66,1 % опитуваних знаходиться на середньому рівні, в кількісному відношенні даний показник який проявляється на середньому рівні та

домінує у 127 опитуваних. Високий рівень прояву переважає в 24% респондентів. А низький займає всього 9,9%.

- За шкалою «Селф як контент»: у більшості опитуваних також домінує середній рівень прояву що складає 65,1%, або ж у кількісному відношенні 125 респондентів має цей прояв на середньому рівні. Низький рівень прояву склав 10,4% від загальної кількості респондентів. А високий рівень прояву мають 24,5% опитуваних.

- За шкалою «Злиття» маємо наступні результати: середній рівень прояву мають 133 респонденти із 192, що складає 69,2%. Високий рівень прояву мають 32 респонденти, що складає 16,7% від загальної кількості опитуваних. Низький рівень прояву спостерігається у 14,1% респондентів, що в кількісному відношенні складає 27 респондентів.

- За шкалою «Недостатній контакт з цінностями»: спостерігається домінування середнього рівня прояву у 118 респондентів що становить 61,4% від загальної кількості опитуваних. Високий рівень прояву мають 24,5% опитуваних. А низький 14,1%, що в кількісному відношенні мають 47 опитуваних.

- За шкалою «Бездіяльність»: найвищий показний рівня прояву, середній, він складає 59,9% або ж даний рівень прояву спостерігається у 115 осіб. Високий рівень прояву є наступний та складає 24%, або в кількісному відношенні спостерігається у 46 опитуваних. Низький рівень прояву мають 16,1% опитуваних респондентів.

Отже, загальний рівень прояву психологічної негнучкості знаходиться на середньому рівні та складає 51,5%, або ж у кількісному відношенні спостерігається на даному рівні у 99 респонденти. А низький та високий рівень психологічної негнучкості складає 24,5 та 24%. Психологічна негнучкість яка виражена на середньому рівні прояву демонструє певну ситуативну помірну ступінь пов'язану з бездіяльністю, униканням досвіду, або означає

схильність до злиття. Це може перешкоджати загальному благополуччю на роботі, та загалом повноцінному функціонуванню. Особам із середнім рівнем психологічної негнучкості може бути важко адаптуватися до нових обставин, змін або несподіваних подій. Їм може бути складно відмовитися від старих звичок або поглядів.

Наступною проаналізуємо результати отримані за методикою «Шкала залученого життя».

Таблиця 2.2. - Розподіл респондентів за шкалами методики «Шкала залученого життя (the Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M.G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д.Лавриненко);»

Назва шкали	Рівні прояву	n	%
Ціннісне життя	Низький	44	22,9
	Середній	103	53,7
	Високий	45	23,4
Життєздійснення	Низький	46	24,0
	Середній	100	52
	Високий	46	24,0
Залучене життя	Низький	46	24,0
	Середній	103	53,6
	Високий	43	22,4

Методика включає в себе три шкали: «Ціннісне життя», «Життєздійснення», де дві попередні шкали формують наступну під назвою «Залучене життя». Перейдемо та розглянемо відсотковий аналіз по кожній із шкал:

- За шкалою «Ціннісне життя»: найбільш значущий рівень прояву середній, він складає 53,7 % або ж у кількісному відношенні спостерігається у 103 респондентів. 23,4 % має високий рівень прояву. А низький спостерігається у 44 респондентів що складає 22,9%.
- За шкалою «Життєздійснення»: у 52% домінує середній рівень прояву, що складає 100 респондентів. Низький та високий рівні

прояву життєздійснення мають однаковий відсоток та складають 24%, або ж по 46 респондентів мають високий або низький рівень прояву.

За результатами по шкалі «Залучене життя» домінує середній рівень прояву та складає 53,6%, або ж в кількісному значенні 103 людини мають саме середній рівень прояву по шкалі залученого життя. 24% респондентів мають низький рівень прояву залученого життя, а 22,4% займає високий рівень прояву залученого життя. Залученість, як правило, стосується ступеня, в якому люди активно беруть участь у різних аспектах життя, таких як робота, стосунки, хобі та громадська діяльність. Залучене життя часто передбачає активне спілкування та взаємодію з оточенням, здійснення значущої діяльності та розвиток стосунків і зв'язків. Зрештою, залучене життя часто асоціюється з вищим рівнем задоволеності життям, добробуту та відчуття мети. Тому ймовірно, що дана вибірка працюючих молодих людей все ж таки знаходять певне задоволення та сенс у своїй професійній чи навчальній діяльності, але можуть не бути повністю зануреними в процес. Також що стосується їхньої соціальної взаємодії, ці люди можуть підтримувати стосунки з родиною, друзями чи колегами, але зберігаючи при цьому певну дистанцію та можливо проявляти недовіру. Також люди які мають середній рівень залученого життя можуть мати помірний інтерес до особистісного зростання та постійного навчання. Тобто вони можуть іноді приділяти увагу самовдосконаленню, але тільки певною мірою, при цьому не включатись в даний процес повністю. В респондентів є тенденція до розвитку факторів що формують залучене життя, саме тому вбачаючи прогалини в якомусь з описаних аспектів за власного бажання це можна виправити, працюючи над собою та надаючи цим аспектам сенсу.

Третьою та останньою методикою є «Запитальник PERMA-Профайлер», який визначає загальне професійне благополуччя та фактори що його складають. Перейдемо до відсоткового аналізу та інтерпретації по даній методиці.

Таблиця 2.3. - Розподіл респондентів за шкалами методики «Запитальник «PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler; M.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко);»

Назва шкали	Рівні прояву	n	%
Професійно фокусовані позитивні емоції	Низький	46	24,0
	Середній	99	51,5
	Високий	47	24,5
Професійна залученість	Низький	42	21,9
	Середній	111	57,8
	Високий	39	20,3
Професійні відносини	Низький	38	19,8
	Середній	124	64,6
	Високий	30	15,6
Професійний сенс	Низький	42	21,9
	Середній	112	58,3
	Високий	38	19,8
Професійні досягнення	Низький	46	24,0
	Середній	100	52,0
	Високий	46	24,0
Загальне професійне благополуччя	Низький	47	24,5
	Середній	98	51
	Високий	47	24,5
Професійно-фокусовані негативні емоції	Низький	42	21,9
	Середній	103	53,6
	Високий	47	24,5
Здоров'я	Низький	41	21,4
	Середній	107	55,7
	Високий	44	22,9
Професійна самотність	Низький	33	17,2
	Середній	125	65,1
	Високий	34	17,7

- За шкалою «Професійно фокусовані позитивні емоції»: у більшості респондентів спостерігається середній рівень прояву фокусування на позитивних емоціях і складає 51,5%, виявляється у 99

респондентів. Високий рівень спостерігається у 24,5% опитаних. А низький рівень прояву мають 24% опитуваних.

- За шкалою «Професійна залученість»: переважає середній рівень прояву, що в кількісному значенні виявляється у 111 респондентів. Низький рівень прояву професійної залученості зафіксовано у 21,9% опитаних. А високий рівень прояву мають 20,3% респондентів.

- За шкалою «Професійні відносини»: домінує середній рівень прояву та складає 64,6%, у кількісному значенні 124 особи мають саме середній рівень прояву по результатам даної шкали. Низький рівень прояву зафіксовано у 19,8% респондентів. Високий рівень прояву зафіксовано 15,6% опитуваних.

- За шкалою «Професійний сенс»: найбільший відсоток має середній рівень прояву що складає 58,3%, або ж кількісному значенні 112 респондентів мають середній рівень прояву за шкалою професійний сенс. Низький рівень мають 21,9% опитаних. Високий рівень спостерігається у 19,8 % респондентів.

- За шкалою «Професійні досягнення»: середній рівень прояву має 52% серед опитуваних має значення у 100 респондентів. А низький та високий рівні за шкалою професійні досягнення спостерігається у 24% респондентів, що кількісно зумовлює по 46 опитуваних на кожен з двох рівнів.

- За шкалою «Професійно-фокусовані негативні емоції»: найбільший відсоток займає середній рівень прояву та складає 53,6%. Високий рівень прояву складає 24,5%. А низький рівень прояву займає 21,9%.

- За шкалою «Здоров'я»: також більшість респондентів мають середній рівень прояву що склав 55,7%, тобто 107 респондентів оцінюють рівень свого здоров'я як середній. Високий рівень прояву за

шкалою здоров'я мають 22,9 % опитуваних. А низький рівень прояву мають 21,4% респондентів.

- За шкалою «Професійна самотність»: у 65,1% опитуваних спостерігається середній рівень прояву професійної самотності, тобто 125 респондентів відчують професійну самотність на середньому рівні. Високий рівень професійної самотності зафіксовано у 17,7% респондентів. А низький рівень прояву мають 17,2% респондентів.

Отже, за результатами по шкалі загальне професійне благополуччя найбільший рівень прояву визначається як середній та складає 51%. А низький та високий рівні прояву мають по 24,5%, тобто знаходяться на одній рівні.

Респонденти із середнім рівнем професійного благополуччя, швидше за все, не до кінця задоволені своєю роботою. Вони можуть вважати деякі аспекти своєї роботи приємними, значущими та відповідними їхнім інтересам і цінностям, а деякі аспекти можуть суперечити їм. Через те опитувані не можуть відчувати високий рівень задоволення або самореалізації у своїй професійній діяльності. На мою думку чим нижчий рівень загального професійного благополуччя тим важче респондентам знайти сенс і мету у своїй роботі. А також можуть мати доволі нестабільні відносини в колективі, або з керівництвом. Саме це може сприяти більш негативному робочому середовищу та відчуттю роз'єднаності в колективі. Саме тому зазначу про зону розвитку для досліджуваних, у вигляді покращення вмінь та навичок які будуть визначними для загального професійного благополуччя, що в свою чергу буде кар'єру яка є частиною самореалізації, а значить може бути взаємопов'язаною із залученим життям.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження: кореляційний аналіз

Початковою гіпотезою що формувала дослідження згідно теми моєї дипломної роботи, була наступна: «Психологічна гнучкість впливає на рівень залученого життя, та професійного благополуччя зайнятої молоді». Отже, був

проведений кореляційний аналіз, який показав досить велику кількість прямих значимих зав'язків між даними поняттями, та тими що їх формують. Загалом отримано та представлено 63 кореляційних зв'язки. Дані наведені в таблиці 4.

Таблиця 2.4. – Статистичні показники зв'язку психологічної гнучкості та негнучкості із залученим життям молоді що працює

Показники психологічної гнучкості та негнучкості	Кооефіцієнт кореляцій (r) та його рівень статистичної значимості (p)	Показники залученого життя
Усвідомлення поточного моменту	$r = 0,265;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = 0,278;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = 0,289;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Селф як контекст	$r = 0,325;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = 0,301;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = 0,327;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Розділення	$r = 0,318;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = 0,287;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = 0,326;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Цінності	$r = 0,461;$	Ціннісне життя

	$p \leq 0,01$	
	$r = 0,332;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = 0,434;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Проактивність	$r = 0,397;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = 0,285;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = 0,373;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Загальний рівень психологічної гнучкості	$r = 0,448;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = 0,369;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = 0,443;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Недостатній контакт із поточним моментом	$r = - 0,337;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = - 0,258;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = - 0,324;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Селф як контент	$r = - 0,274;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = - 0,269;$	Життєздійснення

	$p \leq 0,01$	
	$r = - 0,291;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Злиття	$r = - 0,324;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = - 0,304;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = - 0,338;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Недостатній контакт з цінностями	$r = - 0,349;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = - 0,269;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = - 0,337;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Бездіяльність	$r = - 0,432;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = - 0,409;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення
	$r = - 0,451;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
Загальний рівень психологічної негнучкості	$r = - 0,415;$ $p \leq 0,01$	Ціннісне життя
	$r = - 0,360;$ $p \leq 0,01$	Життєздійснення

	$r = -0,419;$ $p \leq 0,01$	Залучене життя
--	--------------------------------	----------------

Кореляційний аналіз показав наявність прямих значимих зв'язків. Кореляції значимі на рівні 0,01. Перейдемо до більш детального аналізу та опису зв'язків між психологічною гнучкістю та залученим життям.

Усвідомлення поточного моменту та залучене життя :

Усвідомлення поточного моменту та ціннісне життя – отримані результати $r = 0,265$; $p \leq 0,01$; свідчать про статистично значущий позитивний зв'язок між усвідомленням поточного моменту та веденням цінного життя. Даний статистичний результат свідчить про те, що люди, які мають вищий рівень усвідомлення поточного моменту, можуть сприймати та жити орієнтуючись на свої цінності. *Усвідомленням поточного моменту та життєздійснення* – отримані результати показують $r = 0,278$; $p \leq 0,01$; що означає двосторонню статистично значущу позитивну кореляцію між усвідомленням поточного моменту та життєздійсненням. Чим вищий рівень усвідомлення поточного моменту, тим більше проявляється показник життєздійснення. *Усвідомлення поточного моменту та залучене життя* – отримані результати $r = 0,289$; $p \leq 0,001$, свідчать про двохсторонній значимий зв'язок між усвідомленням поточного моменту та залученим життям. Це означає що чим вищий рівень залученого життя тим більше люди можуть перебувати в поточному моменті, або навпаки.

Селф як контекст та залучене життя:

Селф як контекст та цінне життя – показники $r = 0,325$; $p \leq 0,01$; вказують на двохсторонній позитивний зв'язок між цими двома змінними. Це означає, що люди, які мають сильніше відчуття себе як контексту, більш схильні сприймати своє життя як цінне. *Селф як контекст та життєздійснення* – отримані результати $r = 0,301$; $p \leq 0,01$; означають двохсторонній статистично значущий позитивний зв'язок між поняттям «селф

як контекст» і «життєздійсненням». *Селф як контекст та залучене життя* - $r = 0,327$; $p \leq 0,01$; свідчить про статистично значущий позитивний зв'язок між поняттям "селф як контекст" і залученим життям.

Розділення та залучене життя:

Розділення та ціннісне життя – отримані результати $r = 0,318$; $p \leq 0,01$, що свідчить про двохсторонній статистично значущий позитивний зв'язок між поняттями. Це означає що людина яка має навичку розділення може більшою мірою сприймати своє життя згідно своїх цінностей, та навпаки орієнтуючись на власні життєві цінності особа може розділяти себе від обставин, емоцій, почуттів. *Розділення та життєздійснення* - $r = 0,287$; $p \leq 0,01$; що означає двохсторонній позитивний зв'язок між поняттям "розділення" і "життєздійсненням". *Розділення та залучене життя* - $r = 0,326$; $p \leq 0,01$; даний показник вказує на двохсторонній значимий позитивний зв'язок між поняттями. Отже, можна говорити про те що людина яка має навичку розділяти себе від емоцій, ситуацій, даний показник буде позитивно впливати на рівень залученого життя. Адже розділення можна розглядати як здатність особи відокремлювати себе від негативних впливів, стресу та непотрібного завантаження.

Цінності та залучене життя:

Цінності та ціннісне життя: - $r = 0,461$; $p \leq 0,01$; вказує на двохсторонній значущий позитивний зв'язок між поняттям "цінності" і "ціннісним життям". Це означає, що коли у людини більш виражені особисті цінності, вона ймовірно проживає своє життя як більш ціннісне, та відповідно цих цінностей. Тобто цінності включають в себе переконання, ідеали та принципи, які визначають важливість та смисл в житті людини. *Цінності та життєздійснення*: - $r = 0,332$; $p \leq 0,01$, даний зв'язок свідчить про статистично значущий позитивний зв'язок між поняттями "цінності" і "життєздійсненням". Це означає, що коли у особи більш виражені особисті цінності, вона ймовірно

більше задоволена досягненнями у своєму житті. *Цінності та залучене життя*: $r = 0,434$; $p \leq 0,01$; значення кореляційного коефіцієнта 0,434 вказує на помірний позитивний зв'язок між цими двома змінними. Це означає, що коли у людина сконцентрована на своїх цінностях, та дії згідно них то вона буде більшою мірою залучена до свого життя.

Проактивність та залучене життя:

Проактивність та ціннісне життя: $r = 0,397$; $p \leq 0,01$; дана кореляція має двухсторонній значимий позитивний зв'язок. Тобто, чим більший рівень проактивності тим більш ціннісне життя має людина. *Проактивність та життєздійснення*: $r = 0,285$; $p \leq 0,01$; має також двухсторонній значимий зв'язок, це говорить про те чим більшою мірою виражена проактивність тим більш залучене життя веде особистість, та навпаки. *Проактивність та залучене життя*: $r = 0,373$; $p \leq 0,01$; даний зв'язок характеризується як двухсторонній значимий на рівні 0,01. Тобто. коли у людини більш виражена проактивність, вона ймовірно більше залучена до свого життя, та навпаки чим більш людина залучена до свого життя тим більшою мірою буде виражатися проактивність. Проактивність означає активність, уміння брати ініціативу, приймати активну участь у власному житті і брати на себе відповідальність.

Загальний рівень психологічної гнучкості та залучене життя:

Ціннісне життя та психологічна гнучкість: коефіцієнт кореляції $r = 0,448$ свідчить про двухсторонній значимий зв'язок між загальним рівнем психологічної гнучкості та ціннісним життям. Кореляція значима на рівні 0,01. Чим вищий рівень психологічної гнучкості тим вищий рівень ціннісного життя, і навпаки. Це говорить про те, що люди, які володіють вищим рівнем психологічної гнучкості, можуть з більшою ймовірністю вести повноцінне та осмислене життя. *Психологічна гнучкість та життєздійснення*: Коефіцієнт кореляції $r = 0,369$ свідчить про двухсторонній значимий зв'язок між загальним рівнем психологічної гнучкості та життєздійсненням. Кореляція значима на

рівні 0,01. В міру підвищення загального рівня психологічної гнучкості ймовірність досягнення успіху або цілей у житті також буде мати тенденцію до збільшення. *Психологічна гнучкість та залучене життя*: коефіцієнт кореляції $r = 0.443$ свідчить про дувухсторонній значимий зв'язок між загальним рівнем психологічної гнучкості та залученістю життя. Зі зростанням загального рівня психологічної гнучкості збільшується показник залученого життя та навпаки. Отже, люди, які мають вищий рівень психологічної гнучкості, можуть більш активно і задоволено займатися своєю життєдіяльністю, розвивати свої здібності та досягати особистих цілей.

Опис статистичних показників зв'язку психологічної негнучкості із залученістю життя молоді, яка працює. Отже, проаналізуємо та розглянемо дані показники.

Загальний рівень психологічної негнучкості та залучене життя:
Загальний рівень психологічної негнучкості та ціннісне життя: коефіцієнт кореляції $r = -0,415$ свідчить про помірний негативний зв'язок між загальним рівнем психологічної негнучкості та ціннісним життям. У цьому випадку негативна кореляція свідчить про те, що зі зростанням загального рівня психологічної негнучкості ймовірність жити згідно власних цінностей має тенденцію до зменшення. Це вказує на те, що люди, які мають вищий рівень психологічної негнучкості, мають меншу ймовірність вести повноцінне та осмислене життя. *Загальний рівень психологічної негнучкості та життєздійснення*: коефіцієнт кореляції $r = -0,360$ свідчить про помірний негативний зв'язок між загальним рівнем психологічної негнучкості та життєздійсненням. Зі зростанням загального рівня психологічної негнучкості зменшується ймовірність життєздійснення. Особи з вищим рівнем психологічної негнучкості можуть мати менше можливостей для задоволення та реалізації власного потенціалу у житті. *Загальний рівень психологічної негнучкості та залучене життя*: Коефіцієнт кореляції $r = -0,419$ свідчить про помірний негативний зв'язок між загальним рівнем психологічної негнучкості

та залученим життям. Зі зростанням загального рівня психологічної негнучкості зменшується ймовірність залученого життя. Це означає, що люди з вищим рівнем психологічної негнучкості можуть відчувати менше задоволення та залученості у своєму житті.

Перейдемо до опису статистичних даних показників психологічної гнучкості та загального професійного благополуччя. В даному описі я виділяю основні показники психологічної гнучкості у зв'язку з загальним професійним благополуччям, такі як цінності, загальний рівень психологічної гнучкості, та загальний рівень психологічної негнучкості. Всі статистичні дані отримані в результаті дослідження наведені в (Таблиці 5). Більшість отриманих кореляцій є значимими на рівні 0,01, а коефіцієнт кореляції свідчить про двохсторонній значимий зв'язок між показниками психологічної гнучкості. А показники загального професійного благополуччя які корелюють із загальним рівнем психологічної негнучкості, мають помірний негативний зв'язок, при значимому рівні 0,01.

Таблиця 2.5. - Статистичні показники зв'язку психологічної гнучкості із загальним професійним благополуччям зайнятої молоді

Показники загального професійного благополуччя зайнятої молоді	Коефіцієнт кореляцій (r) та його рівень статистичної значимості (p)	Показники психологічної гнучкості та негнучкості
Професійно фокусовані позитивні емоції	$r = 0,234;$ $p \leq 0,001$	Цінності
	$r = 0,326;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = - 0,382;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Професійна залученість	$r = 0,324;$ $p \leq 0,001$	Цінності

	$r = 0,369;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = -0,335;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Професійні відносини	$r = 0,242;$ $p \leq 0,001$	Цінності
	$r = 0,327;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = -0,307;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Професійний сенс	$r = 0,413;$ $p \leq 0,001$	Цінності
	$r = 0,375;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = -0,416;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Професійні досягнення	$r = 0,352;$ $p \leq 0,001$	Цінності
	$r = 0,395;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = -0,346;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Загальне професійне благополуччя	$r = 0,374;$ $p \leq 0,001$	Цінності
	$r = 0,427;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної гнучкості

	$r = -0,437;$ $p \leq 0,001$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Професійно-фокусовані негативні емоції	$r = -0,466;$ $p \leq 0,001$	Цінності
	$r = -0,502;$ $p \leq 0,01$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = 0,420;$ $p \leq 0,01$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Здоров'я	$r = 0,295;$ $p \leq 0,01$	Цінності
	$r = 0,349;$ $p \leq 0,01$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = -0,404;$ $p \leq 0,01$	Загальний рівень психологічної негнучкості
Професійна самотність	$r = -0,379;$ $p \leq 0,01$	Цінності
	$r = -0,394;$ $p \leq 0,01$	Загальний рівень психологічної гнучкості
	$r = 0,379;$ $p \leq 0,01$	Загальний рівень психологічної негнучкості

Опис статистичних показників зв'язку психологічної гнучкості та негнучкості із загальним професійним благополуччям зайнятої молоді:

Загальне професійне благополуччя та цінності: коефіцієнт кореляції $r = 0,374$ свідчить про двохсторонній значимий зв'язок між загальним професійним благополуччям та цінностями. Чим вищий рівень загального професійного благополуччя тим більш людина прислухається до власних цінностей. Це означає, що люди, які надають більший пріоритет своїм

цінностям і живуть у відповідності з ними, можуть відчувати більш задоволені своїй професійній діяльності. *Загальне професійне благополуччя та загальний рівень психологічної гнучкості*: коефіцієнт кореляції $r = 0,427$ свідчить про помірний позитивний зв'язок між загальним професійним благополуччям та загальним рівнем психологічної гнучкості. Це означає, що люди з вищим рівнем психологічної гнучкості можуть відчувати більше задоволення, успіху та вдалість у своїй професійній діяльності. *Загальне професійне благополуччя та загальний рівень психологічної негнучкості*: Коефіцієнт кореляції $r = -0,437$ свідчить про помірний негативний зв'язок між загальним професійним благополуччям та загальним рівнем психологічної негнучкості. У даному випадку негативна кореляція свідчить про те, що зі зростанням загального рівня психологічної негнучкості зменшується загальне професійне благополуччя.

В другому розділі описано дослідження зв'язку психологічної гнучкості, залученим життям (у контексті цінностей) та професійним благополуччям зайнятої молоді. В емпіричному дослідженні були використані наступні психодіагностичні методики:

- Запитальник «PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler; M.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко);
- Шкала залученого життя (the Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M. G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д.Лавриненко);
- Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості – коротка форма (The Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI); J.Rolffs, R.Rogge, K.Wilson; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко).

Був проведений відсотковий аналіз, в ході якого було проаналізовано рівні прояву певного явища по кожній шкалі методик. У більшості опитуваних найбільш виражений був середній рівень прояву показників. Проведено емпіричне дослідження щодо виявлення корелятив психологічної гнучкості зайнятої молоді. В ході дослідження виявлено що, молодь, яка має вищий рівень психологічної гнучкості, може більш активно і задоволено займатися своєю життєдіяльністю, розвивати свої здібності та досягати особистих цілей. Зі зростанням загального рівня психологічної негнучкості зменшується ймовірність залученого, ціннісно обумовленого життя. Також було визначено, що чим більше зайнята молодь орієнтується на власні цінності, тим вищим рівнем загального професійного благополуччя вона характеризується.

ВИСНОВКИ

Отже, в ході написання дипломної роботи було розкрито та описано ціннісні кореляти психологічної гнучкості зайнятої молоді. Визначено сутність поняття психологічної гнучкості. Описано ціннісні особливості зайнятої молоді. Обґрунтовано основні теоретичні поняття роботи. Психологічна гнучкість - це здатність залишатися в контакті з теперішнім моментом, незважаючи на неприємні думки, почуття і тілесні відчуття, при цьому обираючи свою поведінку, виходячи з ситуації і особистих цінностей. У роботі ми розглянули психологічну гнучкість як центральну категорію терапії прийняття та відповідальності. Розкрили та проаналізували шість її компонентів у концепції терапії прийняття та відповідальності. Окрім того, охарактеризували протилежне поняття - психологічної негнучкості. Психологічна негнучкість визначається в першу чергу униканням досвіду людиною, саме це унеможлиблює її перебування в теперішньому моменті, тобто умовно людина уникає «тут і зараз» якихось неприємних для неї почуттів, а це може призводити до стресових станів.

Якщо орієнтуватися на власні цінності та жити згідно них, це сприятиме розвитку як професійного, так і особистого життя. Проведене емпіричне дослідження підтвердило нашу гіпотезу щодо зв'язку між психологічною гнучкістю, залученим життям та професійним благополуччям зайнятої молоді. Зі зростанням загального рівня психологічної гнучкості збільшується ймовірність залученого життя, та професійного благополуччя. В ході проведення дослідження ми отримали двосторонні значимі зв'язки між цими феноменами та їх складовими, які й обґрунтовують нашу гіпотезу.

Також нами підкреслено важливість розвитку психологічної гнучкості у молоді, яка працює. Значима кореляція між цінностями та психологічною гнучкістю свідчить про те, що узгодження особистих цінностей із діяльністю, пов'язаною з роботою, може сприяти психологічній гнучкості. Розуміючи свої цінності та враховуючи їх у своєму виборі кар'єри, молодь може відчувати

більше задоволення, мотивацію. Позитивний зв'язок між проактивністю та психологічною гнучкістю підкреслює важливість ініціативи та активності в роботі. Проактивні люди з більшою ймовірністю пристосовуються до мінливих обставин, шукають можливості для зростання та швидко орієнтуються в складних ситуаціях. Отриманий кореляційний зв'язок між психологічною гнучкістю та ціннісним життям, підкреслює необхідність узгодження між цінностями людини та її щоденним досвідом на роботі. Підсумовуючи, зазначу що розвиток психологічної гнучкості у працюючої молоді має вирішальне значення для її благополуччя та успіху на робочому місці. Якщо цінності людини будуть узгоджені з її роботою, то в організації така людина буде більш ефективно справлятися з поставленими завданнями керівництвом. Саме тому керівники організацій повинні більше приділяти уваги психологічному здоров'ю своїх підлеглих та підтримувати здорові відносини в колективі, адже це в кінцевому результаті це буде впливати на функціонування компанії в цілому. Інвестування керівництвом в програми розвитку персоналу, які підвищують психологічну гнучкість, може мати довгострокову користь як для кожного окремого працівника, так і для організацій, в яких вони працюють.

Таким чином, у кваліфікаційній роботі досягнуто таких завдань:

1. Визначено сутність поняття психологічної гнучкості.
2. Описано ціннісні особливості зайнятої молоді.

3. Проведено емпіричне дослідження щодо виявлення корелятивів психологічної гнучкості зайнятої молоді. В ході дослідження виявлено що, молодь, яка має вищий рівень психологічної гнучкості, може більш активно і задоволено займатися своєю життєдіяльністю, розвивати свої здібності та досягати особистих цілей. Зі зростанням загального рівня психологічної негнучкості зменшується ймовірність залученого, ціннісно обумовленого життя. Також було визначено, що чим більше зайнята молодь орієнтується на власні цінності, тим вищим рівнем загального професійного благополуччя вони характеризуються.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. A-tjak, J. G., Davis, M. L., Morina, N., Powers, M. B., Smits, J. A., & Emmelkamp, P. M. (2015). A meta-analysis of the efficacy of acceptance and commitment therapy for clinically relevant mental and physical health problems. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(1), 30-36.
2. Berens, N. M., & Hayes, S. C. (2007). Arbitrarily applicable comparative relations: Experimental evidence for a relational operant. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 40, 45–71.
3. Ciarrochi, J., Bilich, L., & Godsell, C. (2010). Psychological flexibility as a mechanism of change in acceptance and commitment therapy. Assessing mindfulness and acceptance processes in clients: Illuminating the theory and practice of change, 51-75.
4. Fang S, Huang M. Revision and reliability and validity evaluation of the Chinese version of comprehensive assessment of acceptance and commitment therapy processes (CompACT) in college students. *Chin J Clin Psychol*. 2023;31(01):121–126. doi:10.16128/j.cnki.1005-3611.2023.01.022
5. Fang, S., & Ding, D. (2020). A meta-analysis of the efficacy of acceptance and commitment therapy for children. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 15, 225-234.
6. Fledderus, M., Bohlmeijer, E. T., Pieterse, M. E., & Schreurs, K. M. G. (2012). Acceptance and commitment therapy as guided self-help for psychological distress and positive mental health: a randomized controlled trial. *Psychological medicine*, 42(3), 485-495. doi:10.1017/ S0033291711001206.
7. Fledderus, M., Bohlmeijer, E.T., Fox, J.P., Schreurs, K.M.G., Spinhoven, P. (2013) The role of psychological flexibility in a self-help acceptance and commitment therapy intervention for psychological distress in a randomized controlled trial. *Behavior Research Therapy*, 51(3), 142-151. doi: 0.1016/j.brat.2012.11.007.

8. Foote, H.W., Hamer, J.D., Roland, M.M., Landy, S.R., & Smitherman, T.A. (2016). "Psychological flexibility in migraine: A study of pain acceptance and values-based action." *International Headache Society*, 36 (4), 317-324.
9. Forman, E. M., Herbert, J. D., Moitra, E., Yeomans, P. D., & Geller, P. A. (2007). A randomized controlled effectiveness trial of acceptance and commitment therapy and cognitive therapy for anxiety and depression. *Behavior modification*, 31(6), 772-799.
10. Gaudiano, B. A., & Herbert, J. D. (2006). Acute treatment of inpatients with psychotic symptoms using Acceptance and Commitment Therapy: Pilot results. *Behaviour research and therapy*, 44(3), 415-437. doi:10.1016/j.brat.2005.02.007.
11. Graham, C. D., Gouick, J., Krahe, C., & Gillanders, D. (2016). A systematic review of the use of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) in chronic disease and long-term conditions. *Clinical psychology review*, 46, 46-58.
12. Haefel, G. J. (2010). When self-help is no help: Traditional cognitive skills training does not prevent depressive symptoms in people who ruminate. *Behaviour Research and Therapy*, 48(2), 152–157.
13. Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior therapy*, 35(4), 639-665.
14. Hayes, S. C., Levin, M. E., Plumb-Villardaga, J., Villatte, J. L., & Pistorello, J. (2013). Acceptance and commitment therapy and contextual behavioral science: Examining the progress of a distinctive model of behavioral and cognitive therapy. *Behavior Therapy*, 44(2), 180-198. doi: 10.1016/j.beth.2009.08.002.
15. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour research and therapy*, 44(1), 1-25. doi:10.1016/j.brat.2005.06.006.
16. Hayes, S. C., Masuda, A., Bissett, R., Luoma, J., & Guerrero, L. F. (2005). DBT, FAP, and ACT: How empirically oriented are the new behavior therapy technologies? *Behavior Therapy*, 35(1), 35-54.

17. Hayes, S. C., Pistorello, J., & Levin, M. E. (2012). Acceptance and commitment therapy as a unified model of behavior change. *The Counseling Psychologist*, 40(7), 976–1002.
18. Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and Commitment Therapy: An Experiential Approach to Behavior Change*. New York: Guilford Press.
19. Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press.
20. Hengartner, M. P., & Lehmann, S. (2017). Why psychiatric research must abandon traditional diagnostic classification and adopt a fully dimensional scope: Two solutions to a persistent problem. *Frontiers in Psychiatry*, 8, 101.
21. Hofmann, S. G., & Asmundson, G. J. (2008). Acceptance and mindfulness-based therapy: New wave or old hat? *Clinical psychology review*, 28(1), 1-16. doi:10.1016/j.cpr.2007.09.003.
22. Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., & Fang, A. (2010). The empirical status of the “new wave” of CBT. *The Psychiatric clinics of North America*, 33(3), 701. doi:10.1016/j.psc.2010.04.006.
23. Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865–878.
24. Levin, M. E., MacLane, C., Daflos, S., Seeley, J. R., Hayes, S. C., Biglan, A., & Pistorello, J. (2014). Examining psychological inflexibility as a transdiagnostic process across psychological disorders. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 3(3), 155–163.
25. Montiel, C.B., Moya, T.R., Venditti, F., & Bernini, O. (2016). “On the contribution of psychological flexibility to predict adjustment to breast cancer.” *Psicothema*, 28 (3), 266-271.
26. Nevanpera, N., Lappalainen, R., Kuosma, E., Hopsu, L., Uitti, J., & Laitinen, J. (2013). “Psychological flexibility, occupational burnout and eating behavior among working women.” *Journal Preventive Medicine*, 3 (4), 355-361.

27. Niles, A.N., Burklund, L.J., Arch, J.J., Lieberman, M.D., Saxbe, D., & Craske, M.G. (2014). "Cognitive Mediators of Treatment for Social Anxiety Disorder: Comparing Acceptance and Commitment Therapy and Cognitive-Behavioral Therapy." *Behavior Therapy*, 45 (2014), 664-677.
28. Öst, L.-G. (2014). The efficacy of acceptance and commitment therapy: an updated systematic review and meta-analysis. *Behaviour research and therapy*, 61, 105-121.
29. Powers, M. B., Vörlding, M. B. Z. V. S., & Emmelkamp, P. M. (2009). Acceptance and commitment therapy: A meta-analytic review. *Psychotherapy and psychosomatics*, 78(2), 73-80.
30. Ruiz, F. J. (2010). A review of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) empirical evidence: Correlational, experimental psychopathology, component and outcome studies. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 125-162.
31. Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). Measuring values and committed action with the Engaged Living Scale (ELS): Psychometric evaluation in a nonclinical sample and a chronic pain sample. *Psychological assessment*, 25(4), 1235.
32. Tyndall I, Waldeck D, Pancani L, Whelan R, Roche B, Pereira A. Profiles of psychological flexibility: a latent class analysis of the acceptance and commitment therapy model. *Behav Modif*. 2020;44(3):365–393.
33. Vilardaga, R., & Hayes, S. C. (2011). A contextual behavioral approach to pathological altruism. In B. Oakley, A. Knafo, G. Madhavan, & D. S. Wilson (Eds.), *Pathological altruism* (pp. 25–37). New York: Oxford University Press.
34. Viskovich, S., & Pakenham, K. I. (2018). Pilot evaluation of a web-based acceptance and commitment therapy program to promote mental health skills in university students. *Journal of clinical psychology*, 74(12), 2047-2069.
35. Weil, T. M., Hayes, S. C., & Capurro, P. (2011). Establishing a deictic relational repertoire in young children. *Psychological Record*, 61, 371–390.

36. Wersebe, H., Lleb, R., Meyer, A.H., Hofer, P., & Gloster, A.T. (2017). "The link between stress, well-being, and psychological flexibility during an Acceptance and Commitment Therapy self-help intervention." *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 18, 60-68.
37. Whiting, D.I., Deane, F.P., Simpson, G.K., McLeod, H.J., & Ciarrochi, J. (2015). "Cognitive and psychological flexibility after a traumatic brain injury and the implications for treatment in acceptance-based therapies: A conceptua review." *Neuropsychological Rehabilitation*, 1-37.
38. Williams, L. M. (2006). Acceptance and commitment therapy: An example of third-wave therapy as a treatment for Australian Vietnam War veterans with posttraumatic stress disorder. Unpublished dissertation, Charles Stuart University, Bathurst, New South Wales, Australia.
39. Wilson, D. S. (2006). Human groups as adaptive units: Toward a permanent consensus. In P. Carruthers, S. Laurence, & S. Stich (Eds.), *The innate mind: Culture and cognition* (pp. 78–90). Oxford, UK: Oxford University Press.
40. Wodgabreal, Y., Day, A., & Ward, T. (2016). "The Mediating Role of Psychological Flexibility, General Self-Efficacy, Optimism and Hope." *Criminal Justice and Behavior*, 43 (6), 697-721.
41. Zhao C, Wampold BE, Ren Z, Zhang L, Jiang G. The efficacy and optimal matching of an Internet-based acceptance and commitment therapy intervention for depressive symptoms among university students: a randomized controlled trial in China. *J Clin Psychol*. 2022;78(7):1354–1375.

ДОДАТКИ

Додаток А

Запитальник «PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler; M.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко)

Запитання оцінюються за 11-бальною шкалою від 0 до 10, залежно від ступеню характерності для вас того, про що йдеться у їх змісті.

1. Як часто ви відчуваєте, що просуваєтесь у досягненні своїх робочих цілей?	0 = ніколи, 10 = завжди
2. Як часто на роботі ви поглинаєтеся тим, що робите?	
3. Як часто ви відчуваєте радість на роботі?	
4. Як часто ви відчуваєте тривогу на роботі?	
5. Як часто ви досягаєте важливих робочих цілей, які поставили перед собою?	
6. Загалом, як би ви оцінили своє здоров'я?	0 = жахливе, 10 = відмінне
7. Наскільки ваша робота є цілеспрямованою та змістовною?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
8. Якою мірою ви отримуєте допомогу та підтримку від колег, коли вам це потрібно?	
9. Загалом, наскільки цінним і вартим уваги є те, що ви робите на роботі?	
10. Наскільки ви відчуваєте захоплення та інтерес до своєї роботи?	
11. Наскільки самотнім ви відчуваєтеся на роботі?	
12. Наскільки ви задоволені своїм актуальним фізичним здоров'ям?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
13. Як часто ви відчуваєте позитив на роботі?	0 = ніколи, 10 = завжди
14. Як часто ви відчуваєте злість на роботі?	
15. Як часто ви справляєтеся зі своїми робочими обов'язками?	
16. Як часто ви нудьгуєте на роботі?	
17. Як часто на роботі ви втрачаєте відчуття часу, роблячи те, що вам подобається?	
18. Яке ваше здоров'я порівняно з іншими людьми вашого віку та статі?	0 = жахливе, 10 = відмінне
19. Якою мірою ви відчуваєте, що вас цінують ваші колеги?	0 = зовсім ні, 10 = повністю
20. Загалом, чи маєте ви відчуття напрямку у виконанні своєї роботи?	

21. Наскільки ви задоволені своїми професійними відносинами?	
22. Наскільки ви відчуваєте себе умиротвореним на роботі?	
23. В цілому, наскільки ви задоволені своєю роботою?	0 = зовсім ні, 10 = повністю

Підрахунок балів:

Бали розраховуються як середнє значення елементів, що входять до складу кожного фактору:

Професійно-фокусовані позитивні емоції: $P = \text{середнє } (3, 13, 22)$

Професійна залученість: $E = \text{середнє } (2, 10, 17)$

Професійні відносини: $R = \text{середнє } (8, 19, 21)$

Професійний сенс: $M = \text{середнє } (7, 9, 20)$

Професійні досягнення: $A = \text{середнє } (1, 5, 15)$

Загальне професійне благополуччя: $PERMA = \text{середнє } (P+E+R+M+A+23)$

Професійно-фокусовані негативні емоції: $N = \text{середнє } (4, 14, 16)$

Здоров'я: $H = \text{середнє } (6, 12, 18)$

Професійна самотність: $Lon (11)$

Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)
Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної
гнучкості (MPFI) – коротка форма (The Multidimensional Psychological
Flexibility Inventory (MPFI); J.Rolffs, R.Rogge, K.Wilson; у процесі
адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко)

Шановні досліджувані!

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.

Варіанти відповідей:

- 1 – ніколи
- 2 – дуже рідко
- 3 – час від часу
- 4 – часто
- 5 – дуже часто
- 6 – завжди

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

Підшкали гнучкості:

Прийняття – 1, 2

Усвідомлення поточного моменту – 3, 4

Селф як контекст – 5, 6

Розділення – 7, 8

Цінності – 9, 10

Проактивність – 11, 12

Підшкали негнучкості:

Уникання досвіду – 13, 14

Недостатній контакт із поточним моментом – 15, 16

Селф як контент – 17, 18

Злиття – 19, 20

Недостатній контакт із цінностями – 21, 22

Бездіяльність – 23, 24

Підрахунок:

Субшкали – щоб отримати оцінку за субшкалами MPFI, потрібно усереднити відповіді за елементами кожної шкали (обчислити середнє арифметичне).

Загальні значення – середні значення 6 підшкал гнучкості можна усереднити для обчислення значення, що представляє загальний рівень психологічної гнучкості. Подібним чином, середні значення 6 підшкал негнучкості можна усереднити для обчислення значення, що представляє загальний рівень психологічної негнучкості.

Rolffs, J. L., Rogge, R. D., & Wilson, K. G. (2018). Disentangling Components of Flexibility via the Hexaflex Model: Development and Validation of the Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI). *Assessment*, 25(4), 458–482. <https://doi.org/10.1177/1073191116645905>

Шкала залученого життя (the Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H.R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M. G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T.(2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д.Лавриненко)

Наступні запитання стосуються «життя, заснованого на цінностях». Цінності – це вибір, який ми робимо щодо того, як ми хочемо жити. Це означає, що ви визначаєте, що, на вашу думку, є важливим у вашому житті, що робить все це важливим, і що вас мотивує. Питання, яке ви ставите собі тут: Чого я хочу від життя? Що я вважаю важливим і якою людиною я хочу бути? Цей запитальник спрямовано на те, щоб навчитися визначати ці цінності та жити згідно з ними.

Engaged Living Scale (ELS)	Шкала залученого життя (ШЗЖ)
1. I have values that give my life more meaning	1. Я маю цінності, що надають моєму життю більше сенсу
2. I know what motivates me in life	2. Я знаю, що мене мотивує в житті
3. I believe that I've found important values to live according to	3. Я вважаю, що знайшов(-ла) важливі цінності, згідно з якими варто жити
4. I know exactly what I want to do with my life	4. Я точно знаю, чим хочу займатися у своєму житті
5. I make choices based on my values, even if it is stressful	5. Я роблю вибір на основі своїх цінностей, навіть якщо це викликає стрес
6. I know how I want to live my life	6. Я знаю, як я хочу прожити своє життя
7. I know what I want to do with my life	7. Я знаю, що хочу робити в житті
8. I believe that my values are really reflected in my behaviour	8. Я вважаю, що мої цінності дійсно відображені в моїй поведінці
9. I believe that how I behave fits in with my personal wants and desires	9. Я вважаю, що моя поведінка відповідає моїм особистим потребам і бажанням
10. My emotions don't hold me back from doing what's important to me	10. Мої емоції не заважають мені робити те, що для мене важливо
11. I live the way I always intended to live	11. Я живу так, як завжди збирався жити
12. I am satisfied with how I live my life	12. Я задоволений(-на) тим, як живу

13. Nothing can stop me from doing something that's important to me	13. Ніщо не може перешкодити мені робити щось важливе для мене
14. I believe that I am living life to the full right now	14. Я вірю, що зараз живу повним життям
15. I make time for the things that I consider important	15. Я виділяю час на те, що вважаю важливим
16. I feel that I am living a full life	16. Я відчуваю, що живу повноцінним життям

Усі пункти оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта, від «повністю не згоден» до «повністю згоден».

Valued Living (Ціннісне життя) – сума 1-10

Life Fulfillment (Життєздійснення) – сума 11-16

Engaged Living (Залучене життя) – VL+LF

Результати по опитувальнику «Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)

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

Таблиця Г.1

Прийняття	Усвідомлення поточного моменту	Селф як контекст	Розділення	Цінності	Проактивність	Загальний рівень психологічної гнучкості
4,5	5	5,5	4,5	4,5	5,5	4,916667
3	3,5	3,5	3,5	5,5	3,5	3,75
3,5	6	6	6	6	6	5,583333
2	4,5	2,5	2,5	4	3,5	3,166667
4	5	3,5	5	5,5	5,5	4,75
3	3	3	2,5	2	3,5	2,833333
2,5	3	3,5	2,5	3,5	4	3,166667
3,5	4	2,5	4	3	4,5	3,583333
3	1	3	5,5	5	4	3,583333
2,5	3,5	2	2	3,5	4	2,916667
2	1,5	2	3,5	2,5	3,5	2,5
2	4,5	4	2,5	4	4	3,5
2,5	4,5	4,5	3	5	4	3,916667
3	4	3	2,5	4,5	3,5	3,416667
3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	2	3,25
2,5	4,5	6	5	6	6	5
4	4,5	4,5	3	5	5	4,333333
1	2	4	3,5	4	3	2,916667
2,5	4	5,5	4,5	5	4,5	4,333333
5	6	4,5	2,5	4	4,5	4,416667
3	5	6	6	6	6	5,333333
3,5	3	5	2,5	3,5	3,5	3,5
3	4	4	4,5	5	3,5	4
2	2	4	3,5	2,5	4	3
3	4	3	3,5	2,5	3,5	3,25
3,5	6	5	3	5	5	4,583333
2,5	3	4	1	4	3,5	3
3	3	3	4	3	3,5	3,25
2,5	4,5	3	3,5	5	5	3,916667
2,5	2	4	5,5	4	2	3,333333
1	3	2	1,5	2	2	1,916667
3	3	3	3	3	3	3
4,5	2	3	1,5	4	6	3,5
3,5	5,5	5	3	4	3	4
2	2	3	1,5	3	3	2,416667
3,5	2,5	4	4	5	5	4
3	2	3,5	2	3,5	3	2,833333
3	3	3	3	3	3	3
2,5	3	3	4,5	4	3,5	3,416667
2,5	4	4	4,5	4	3	3,666667

3	3,5	3	4	3,5	2,5	3,25
2,5	2,5	3	4,5	4	3	3,25
2	3	3	4,5	3	2,5	3
3,5	3	2,5	2,5	4,5	2,5	3,083333
3	4,5	2	2	1,5	2,5	2,583333
3	3	3	4	3	3	3,166667
2,5	3,5	4,5	4	4	4	3,75
3	3	4	3	3	4	3,333333
2,5	3	4	2	4	5	3,416667
3,5	2,5	3,5	3	4	3,5	3,333333
2,5	3	3	3	3	3	2,916667
2,5	3	3	3	3	4,5	3,166667
3	6	6	5	6	5,5	5,25
3,5	2,5	3	2,5	4	5	3,416667
3	3,5	3,5	2	3,5	4	3,25
3	5,5	5,5	6	5,5	6	5,25
4,5	2,5	3	3	4,5	4	3,583333
3	2,5	2,5	1,5	3,5	1,5	2,416667
5	5	2,5	4	5	5	4,416667
3	4,5	3,5	3	4,5	4,5	3,833333
2	5,5	3,5	1,5	3,5	4,5	3,416667
2	4,5	2,5	5,5	2,5	4,5	3,583333
3,5	3,5	2,5	5	4,5	2	3,5
2	2,5	5	3	5	5	3,75
2,5	2	4	3	4	4	3,25
4	4,5	4	2,5	4	3	3,666667
4	4,5	5	3	5	6	4,583333
3	4,5	2,5	4,5	4,5	5	4
2,5	3,5	3	2	5	4,5	3,416667
4	4,5	4,5	2,5	5	3,5	4
4	5	4	4	4	3	4
3,5	4	4	4	4	4	3,916667
2,5	3,5	2,5	3,5	2,5	3	2,916667
4	2,5	2,5	3	5	4	3,5
3	2,5	3,5	2	3,5	1,5	2,666667
1,5	3	4	3	4	4,5	3,333333
3,5	2,5	2	2,5	5	3	3,083333
3,5	4	4	4	4	3	3,75
4	4	4	4	4	4	4
3	4,5	6	3,5	4	4,5	4,25
3	3,5	3,5	1,5	2	3,5	2,833333
2,5	4	3	2	2	2	2,583333
4	3	4	4	4,5	4,5	4
2,5	3,5	4	3,5	3,5	3,5	3,416667
3,5	3	3	3,5	3	3	3,166667
3	3,5	3,5	2,5	2,5	3,5	3,083333
3,5	4,5	3	2,5	3	3,5	3,333333
3,5	3	3,5	3	3	3,5	3,25
3,5	3,5	4	3	3,5	3,5	3,5
2	3,5	3	4	3,5	4	3,333333
4	3,5	3,5	4	4,5	4	3,916667
2,5	3	4	2	3,5	3,5	3,083333

3,5	4	4	4,5	4	4	4
4	4	5,5	3	5	3,5	4,166667
2	3	2	2	1,5	1	1,916667
4,5	6	3,5	3	5,5	6	4,75
3,5	3	6	1,5	3,5	4	3,583333
3,5	4	5	3	4	5	4,083333
1	2	3	3,5	4,5	4,5	3,083333
2	5	6	4,5	6	5,5	4,833333
3	4	4	3	3	2,5	3,25
3,5	3,5	4	2,5	5	3,5	3,666667
2,5	4	3	3	4	3,5	3,333333
3	3,5	5	4	2,5	3,5	3,583333
3	2	3,5	2,5	3	2	2,666667
3	3,5	3,5	4	3,5	3	3,416667
2	3	2,5	2,5	3,5	2,5	2,666667
2	3	3,5	3	2,5	3,5	2,916667
2	2	2,5	2,5	3	3	2,5
3	4,5	6	4,5	6	6	5
3,5	6	5,5	5,5	6	6	5,416667
2,5	5	5,5	3,5	3	4,5	4
3	2	2,5	1,5	3,5	3,5	2,666667
4,5	3,5	3,5	3	4	4	3,75
2	4	5	3	6	5	4,166667
3	4,5	5	4	5	4	4,25
5	5	5	4	4,5	5,5	4,833333
2,5	4	2,5	3	5,5	5,5	3,833333
2,5	3,5	3	3,5	3	2	2,916667
2,5	3,5	4	4	2,5	3,5	3,333333
1	6	6	3	6	6	4,666667
3	3,5	2,5	2	3	3	2,833333
2,5	4,5	5	5	5,5	3,5	4,333333
2	4,5	2,5	3,5	5,5	4	3,666667
2,5	2	4,5	2	5	5	3,5
2,5	4,5	5,5	6	5,5	6	5
2	5	3,5	2	4,5	2	3,166667
3,5	3,5	4	4	3,5	4	3,75
3,5	5	5	5	5,5	6	5
4	4,5	3	3	3,5	3,5	3,583333
2,5	4	4	3	5	4,5	3,833333
4,5	3	6	3,5	6	3,5	4,416667
3	4	4,5	3	5	5	4,083333
2,5	3	3,5	3,5	4,5	4	3,5
1	3	3	1,5	5	5	3,083333
3	2,5	4,5	3	5,5	5	3,916667
4,5	3	3,5	4	3	4	3,666667
4	4	4	4,5	4	4	4,083333
3	3,5	4	3	5	5	3,916667
4,5	2,5	5	1,5	3	3,5	3,333333
3,5	3,5	3,5	3	5	4	3,75
5	4,5	4,5	3,5	6	4	4,583333
3	2,5	4	3	5	4	3,583333
4	3,5	2,5	2,5	2,5	3	3

4,5	2,5	3,5	4	3	5,5	3,833333
3	4	2,5	2,5	4	5,5	3,583333
3	3,5	4	4	5	6	4,25
2,5	4	3	4	4	4	3,583333
3,5	2,5	2	3	4,5	4	3,25
4	3	6	2,5	4	3	3,75
4	3,5	3,5	4	5	5	4,166667
2,5	3	3,5	3	3,5	4	3,25
2	4	4	2	3	2	2,833333
3	3	3	2,5	2,5	4	3
2,5	3,5	3	4	4	4,5	3,583333
2	2,5	4,5	1,5	2	1,5	2,333333
3	3	3	2	3,5	2,5	2,833333
1,5	1,5	2,5	4	1,5	2,5	2,25
3,5	3,5	4,5	2,5	3,5	3,5	3,5
3,5	4	3,5	3	3,5	3	3,416667
2	4	6	6	5	4,5	4,583333
4	3,5	3,5	4	3,5	5	3,916667
4	4	2	3,5	3,5	4	3,5
5	4,5	3	5	4	3	4,083333
2,5	4	4	3,5	4,5	4	3,75
2,5	4	5,5	3,5	2,5	2	3,333333
3,5	4	4,5	3,5	4	4	3,916667
3	4	2	4	4	2,5	3,25
4	3,5	3,5	2	6	6	4,166667
3	4,5	3	2	3	1,5	2,833333
4	2,5	2	3	4	3,5	3,166667
2	4	3	2,5	4,5	4,5	3,416667
3,5	3,5	3	2,5	3,5	3	3,166667
4	3	2,5	2,5	3,5	2,5	3
1	2,5	2,5	3,5	4,5	4,5	3,083333
2	2	3	1	3,5	3,5	2,5
2	3	4	3,5	4	4,5	3,5
1	1	1	1	1	1	1
2,5	3,5	3	3	2	2,5	2,75
2	3,5	2,5	4	3,5	4,5	3,333333
3	3	4	4	3	2,5	3,25
3	3	5	3	3	2,5	3,25
2,5	3,5	3	3	2,5	3	2,916667
3	3,5	4	4,5	4	4	3,833333
3,5	2,5	4	2,5	3	4	3,25
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	6	5	4,333333
3	3,5	4	3	4	3,5	3,5
2,5	3	4	2	3	3,5	3
3	2	4	3	4	3	3,166667
2	2	3	2	3	4	2,666667
1	2	2	2,5	2	2,5	2

Таблиця Г.2

Уникання досвіду	Недостатній контакт із поточним моментом	Селф як контент	Злиття	Недостатній контакт із цінностями	Бездіяльність	Загальний рівень психологічної негнучкості.
2,5	2	1,5	2,5	2,5	2	2,166667
3	2	1,5	2	2	2	2,083333
5	1,5	1	2	1	1	1,916667
4	6	3,5	4	4	1	3,75
6	2	3,5	1,5	2,5	2	2,916667
3,5	2	1,5	3,5	4	3	2,916667
3,5	3	3	3	3	2,5	3
6	3,5	4	4	3	2	3,75
1	3	5,5	3,5	3	5	3,5
3	3	3	3,5	3	4	3,25
3,5	3,5	3,5	2,5	2,5	2,5	3
4,5	3	4	5,5	3,5	5	4,25
5	2	3	3	2,5	3	3,083333
5	3,5	4	4,5	2,5	3	3,75
3,5	2,5	3	4,5	1,5	3	3
5,5	1,5	2	1	1	1	2
2,5	2	1,5	1,5	2	2	1,916667
2	5	5,5	6	5	5,5	4,833333
3	2	2,5	2,5	4	2	2,666667
2,5	3	3	4	2	2	2,75
6	2	2	1	1,5	1	2,25
4	2,5	4	5	3,5	5	4
4,5	3	2	2	2,5	2	2,666667
3	2,5	2	2	2	2,5	2,333333
3,5	2,5	3,5	5	2,5	3,5	3,416667
3	3	2	1,5	2,5	1,5	2,25
3	1	3	4	3	2,5	2,75
5	3,5	2,5	2	1,5	2	2,75
5	4	2	2	1,5	1,5	2,666667
1,5	1,5	3,5	5,5	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3,5	6	5,5	4	4,333333
2	4	2	4	2,5	2,5	2,833333
3	3,5	3	3	3,5	3,5	3,25
4	2	2,5	2	2	2	2,416667
3	3	3	3	1,5	3,5	2,833333
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	2,5	4	3,25
4,5	3	2,5	2	2,5	2,5	2,833333
4	3	3	4,5	4	3,5	3,666667
3	2,5	2,5	3	4	3	3
2	3	4	1	1	4	2,5
4,5	3	4	3,5	3,5	4	3,75
4,5	4,5	3,5	3	2	4	3,583333
2,5	3,5	3,5	4	3	3	3,25
3	4	3,5	4	3	4	3,583333
3	4	3,5	3	3	2,5	3,166667
4,5	3	4	5	2,5	3	3,666667

4	4	2,5	4,5	4	4,5	3,916667
3	3	3	3	3	4,5	3,25
3	3	4	4	2,5	3,5	3,333333
1	1	2	1,5	2	1	1,416667
3,5	3	4	4,5	3,5	3	3,583333
3	4,5	4	4	4	3	3,75
5	1	2	1,5	1,5	1	2
4	3,5	4,5	4	4	3	3,833333
4	3,5	3	2	1,5	1,5	2,583333
5	4	4	3	3,5	3	3,75
3,5	3	3	3,5	3	3	3,166667
3	3	2	5	1,5	3,5	3
3	3,5	4	1,5	4	3,5	3,25
5	4	2	4	4,5	2,5	3,666667
4	2	2	2	2	2	2,333333
4	2,5	2,5	2	2	2	2,5
4,5	3,5	1,5	1,5	1	4,5	2,75
2,5	2	1	1	1	1	1,416667
3	1	2	1	1,5	1,5	1,666667
2,5	2,5	1	3,5	2	3	2,416667
3,5	2	2	3,5	2	1	2,333333
3	3	3	3	3	3	3
4	3,5	4	2,5	4,5	2	3,416667
3	2	2,5	2,5	2	2	2,333333
4,5	3,5	3	3	2	2,5	3,083333
3,5	4	3	5	2	4,5	3,666667
3,5	1,5	2	2,5	1	1	1,916667
3	3	4	1	3	4	3
4	3	3,5	4,5	3,5	4,5	3,833333
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	2	2,833333
4,5	2	3,5	3,5	1	3,5	3
2	1,5	3	3	2	2,5	2,333333
4	4	3,5	3,5	4	4	3,833333
4	3	4	3,5	4	4	3,75
3	3	3	2	4	3,5	3,083333
3,5	2,5	4	3,5	4,5	2,5	3,416667
4	4	3,5	4,5	2,5	4	3,75
4	3,5	3,5	3	4	3,5	3,583333
3,5	3	3	3	5,5	2	3,333333
4	3,5	3,5	4,5	4	4	3,916667
5	4	3	3	3	3	3,5
4	3	3	3	3,5	3,5	3,333333
3,5	5	2,5	4,5	5	3	3,916667
3,5	2	4	2,5	2	2,5	2,75
1,5	4	2	3,5	3	4,5	3,083333
4	4,5	4	3	3	3	3,583333
4,5	5	4,5	6	5,5	5	5,083333
6	3	3	2	2	2	3
3	3	2,5	3	4	1	2,75
6	1,5	2	1,5	1	1	2,166667
3	3	2,5	3	2,5	2	2,666667

3	4	3,5	4,5	4	3,5	3,75
2,5	2	2	3	3	2	2,416667
5	4,5	4	3	5	5,5	4,5
5	4,5	2	2,5	2	4	3,333333
4	2,5	4	5	4	3	3,75
3	4	2	3	2,5	3	2,916667
4	3,5	4	3,5	3,5	3	3,583333
3,5	3	3	3	2,5	3	3
6	1	1	1	2	1,5	2,083333
2	2	1,5	1,5	1	1	1,5
3	4	2,5	3,5	3,5	2,5	3,166667
4	4,5	3,5	3,5	2,5	4	3,666667
3	2	2,5	2,5	2	2	2,333333
4	2	2,5	2	2,5	1,5	2,416667
4	4	2	3	3,5	3	3,25
3	2	2	2,5	3,5	3,5	2,75
4	2	2,5	2,5	1,5	2	2,416667
4,5	3	2,5	3	4	4	3,5
3	1,5	3	3	4	6	3,416667
2	1	1	1	1	1	1,166667
3	3,5	4	3,5	3	3,5	3,416667
5	4	5	4	2	3	3,833333
3	2,5	6	3	2,5	3,5	3,416667
5	2	3,5	3,5	2	2,5	3,083333
6	4	3	2	2,5	1	3,083333
1	2,5	1	2	2,5	2	1,833333
2	3,5	3	2	2,5	2,5	2,583333
1	1	1	1	1	1	1
3	2	4	4	3,5	3	3,25
3	2	2,5	3	2,5	3	2,666667
1,5	4	1,5	1,5	1,5	1	1,833333
4,5	3	2,5	3	2	2	2,833333
3,5	3	3	1,5	4	3,5	3,083333
3	2	2	1,5	1,5	1,5	1,916667
4	4	1	2	5	1	2,833333
3	5	2	2	4,5	4	3,416667
3,5	3	4	4,5	3,5	5	3,916667
4	2	2	2	2	2	2,333333
4,5	2	3,5	6	3,5	4	3,916667
2,5	2,5	2	2,5	2,5	2,5	2,416667
4	5	4	2,5	3,5	4	3,833333
4	2	2	2	2	2	2,333333
3,5	2,5	4	4	2,5	4	3,416667
3,5	6	5	5,5	2	4	4,333333
4	4,5	3	5,5	4,5	4	4,25
4	2	2	1,5	2	2	2,25
4	2,5	3	2	3	2,5	2,833333
4,5	3	5	5	5	5	4,583333
4	3	4,5	5	4	2,5	3,833333
5	2,5	2,5	2,5	2	2	2,75
1,5	4	2,5	2,5	4	3	2,916667
3	3,5	2,5	3,5	3	2	2,916667

3	4	3,5	4	3	3	3,416667
2	3	4,5	2	3,5	4,5	3,25
2,5	1,5	1,5	1,5	2	2,5	1,916667
3	2	3	4	2,5	3,5	3
3	1,5	2	3,5	1,5	3	2,416667
3,5	2	3	3	2,5	3,5	2,916667
3	2,5	3	3	3	3	2,916667
6	2,5	1	2	3,5	3	3
4,5	3,5	4,5	3	5,5	3,5	4,083333
4	5	3	5	4,5	3,5	4,166667
3,5	3	3	3,5	4,5	5	3,75
4,5	2,5	5	4,5	4,5	4	4,166667
2	4	4	3,5	2	5	3,416667
2	2	2,5	3	3	2	2,416667
6	4,5	5	4	5	1,5	4,333333
1	1,5	2	2,5	2,5	1,5	1,833333
2,5	4	2,5	1,5	2	5	2,916667
2,5	3,5	2,5	3	5	5	3,583333
2,5	2	3	4	2	3	2,75
3,5	4	4,5	4	3	2,5	3,583333
4,5	4	3	2,5	4	3	3,5
4	4	2	2	2,5	1	2,583333
4	1,5	3,5	5	5	3,5	3,75
4	2	2	2,5	2	1	2,25
1	1	1	1	1	1	1
3	3	1,5	5	3,5	1,5	2,916667
4	3	2	2,5	3,5	2	2,833333
3,5	3	5,5	4	3	4,5	3,916667
3	3	3,5	3	3	3	3,083333
4	4	5	4	4	2,5	3,916667
2	2,5	4,5	5,5	2,5	5,5	3,75
4,5	2,5	4	4	5,5	4	4,083333
3	3	3	3	3	3	3
2	2,5	1	1	1	1	1,416667
3,5	3	3	3	2,5	2,5	2,916667
4	2,5	3	3,5	4	3,5	3,416667
4	2,5	2	2	2	2	2,416667
3	3	3,5	3	2,5	3	3
1,5	2	3	1,5	1,5	2,5	2

Результати по методиці «Шкала залученого життя (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M. G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д. Лавриненко»

Таблиця Д.1

Ціннісне життя	Життєздійснення	Залучене життя
48	29	77
49	21	70
50	29	79
44	26	70
48	30	78
40	25	65
45	27	72
45	26	71
42	17	59
45	25	70
46	24	70
44	25	69
50	29	79
33	15	48
43	26	69
50	30	80
49	24	73
35	14	49
46	22	68
50	29	79
49	30	79
40	21	61
46	24	70
39	23	62
41	19	60
33	22	55
34	24	58
50	29	79
37	21	58
48	28	76
50	29	79
41	21	62
39	11	50
41	25	66
24	10	34
50	27	77
44	24	68
48	28	76
41	22	63
38	8	46

35	22	57
37	24	61
39	20	59
38	24	62
44	22	66
43	24	67
38	21	59
33	22	55
35	22	57
40	21	61
41	21	62
39	22	61
50	30	80
38	20	58
38	22	60
46	26	72
37	22	59
31	16	47
33	20	53
28	19	47
28	17	45
25	17	42
31	16	47
50	29	79
45	23	68
34	14	48
49	30	79
43	23	66
34	13	47
50	29	79
50	30	80
50	30	80
34	19	53
39	28	67
40	25	65
45	25	70
35	24	59
39	22	61
50	30	80
49	27	76
36	17	53
30	18	48
33	21	54
31	18	49
31	19	50
34	19	53
33	21	54
31	21	52
31	21	52
33	20	53
40	24	64
31	16	47

38	21	59
40	19	59
39	21	60
44	23	67
35	23	58
41	23	64
49	30	79
49	26	75
38	23	61
40	23	63
45	25	70
32	13	45
25	8	33
41	22	63
33	16	49
33	18	51
42	26	68
50	30	80
44	20	64
40	23	63
32	14	46
36	23	59
44	24	68
44	16	60
47	22	69
49	29	78
33	28	61
45	24	69
48	30	78
35	16	51
48	22	70
44	28	72
50	22	72
50	30	80
40	26	66
31	19	50
50	30	80
41	14	55
42	23	65
41	23	64
49	29	78
42	22	64
45	26	71
48	29	77
33	22	55
34	24	58
50	25	75
32	18	50
35	19	54
35	21	56
49	25	74
43	22	65

32	19	51
34	24	58
50	30	80
43	20	63
34	14	48
42	23	65
43	23	66
41	20	61
35	22	57
35	20	55
35	20	55
39	23	62
38	25	63
41	23	64
41	23	64
36	21	57
37	29	66
36	20	56
37	20	57
43	22	65
40	19	59
37	25	62
39	21	60
40	26	66
43	16	59
37	22	59
38	20	58
46	25	71
31	8	39
36	18	54
46	29	75
18	6	24
39	22	61
32	19	51
32	19	51
39	14	53
34	19	53
37	27	64
38	22	60
35	17	52
39	22	61
42	22	64
49	30	79
46	25	71
32	18	50
34	20	54
42	21	63
37	21	58

**Результати по опитувальнику «PERMA-Профайлер» робочого місця
(The Workplace PERMA Profiler; М.Керн; у процесі адаптації
О.Савченко, Д.Лавриненко)»**

Таблиця Е.1

Професі йно- фокусов ані позитив ні емоції	Профес ійна залучен ість	Профе сійні віднос ини	Професі йний сенс	Профе сійні досягн ення	Загальне професій не благопол уччя	Професі йно- фокусов ані негатив ні емоції	Здор ов'я	Профес ійна самотні сть
8,333333	7,666667	8,333333	9	8	10,72222	3	6	2
9,333333	9	9	8,333333	9,666667	11,38889	5,666667	6,666667	2
10	9,666667	10	10	10	12,11111	1,333333	9,333333	0
8,333333	7,666667	8,666667	8	8	10,61111	8,333333	9	5
9	7,666667	9,666667	9,666667	9	11,33333	4	9	4
7,666667	8,666667	8	7,666667	9	10,66667	9,333333	8	9
7,666667	8	7,666667	8	8	10,38889	7,333333	7,666667	8
7,333333	7,333333	8	7,666667	7,666667	10,16667	7,333333	6	7
7,666667	7,333333	9,333333	7,666667	6,333333	10,22222	5,666667	7,666667	7
7	8,333333	7	9,666667	8	10,5	9,666667	7,666667	8
9,333333	7,333333	8,666667	9	8	10,88889	9	9,333333	5
6	7,666667	8	8	6	9,777778	4	6,666667	6
7	8,666667	7,333333	8,333333	8,666667	10,5	4,333333	8	5
7,333333	8,666667	6	6	8	9,833333	4,333333	5,666667	4
8,333333	8,333333	8	7,666667	9,666667	10,83333	6,333333	6,666667	9
9	10	10	10	10	12	4	9,666667	2
10	10	8,666667	10	9,666667	11,88889	2	8,666667	2
7,333333	6,666667	5	7,333333	8	9,555556	8,333333	7,666667	7
8,666667	7,333333	10	8,666667	9,333333	11,16667	3,333333	9,666667	4
9,333333	9	9	7,666667	8,666667	11,11111	2,333333	8,333333	5
9,333333	7,666667	10	9,666667	9,333333	11,5	1,333333	9,666667	1
3	4	7,666667	4,666667	6	8,055556	6	4	9

7	4,66666 7	7	5,666667	7,66666 7	9,166667	2,333333	8,3333 33	9
6	6,33333 3	6,33333 3	6,333333	8	9,333333	5,333333	6	8
8,666667	8	9	8	9,33333 3	11	8,666667	8,6666 67	6
7	5,66666 7	7	4,333333	6,66666 7	8,944444	5,666667	8,3333 33	0
4,666667	5	5,33333 3	4	5	7,833333	6,333333	5,3333 33	5
8	8,66666 7	7	8,333333	8,33333 3	10,55556	3	8,6666 67	9
5,666667	4,66666 7	7	4,666667	6,66666 7	8,611111	3,333333	7	1
6,666667	7	8,33333 3	6,666667	8,66666 7	10,05556	5	5,6666 67	6
9,666667	9,33333 3	9,33333 3	9	9,33333 3	11,61111	10	9,6666 67	10
5,666667	5,33333 3	7	6	4,33333 3	8,555556	5	4,3333 33	2
6,333333	5,33333 3	9,33333 3	6,666667	9,66666 7	10,05556	2,666667	2	0
7,666667	10	8,33333 3	9,666667	8,33333 3	11,16667	5,666667	6,6666 67	0
5	5	6	4,666667	6,33333 3	8,333333	4	4,3333 33	3
8	9,33333 3	6,66666 7	8,666667	8,66666 7	10,72222	4,666667	7,3333 33	2
5	4,66666 7	5,66666 7	5,333333	5,33333 3	8,166667	5,666667	5	5
5,666667	5,33333 3	6,33333 3	6,333333	7,33333 3	9	4,666667	6,3333 33	5
4,333333	5,66666 7	6,33333 3	6	6	8,555556	6	5,6666 67	4
5,666667	9,66666 7	5,33333 3	9	8	10,11111	2,666667	7,3333 33	3
5,333333	6,66666 7	5,33333 3	4,666667	5,33333 3	8,388889	7	5,3333 33	7
6,333333	6	6,33333 3	6,666667	7	9,222222	7,333333	7	5
6,666667	7,33333 3	7	7	6,66666 7	9,611111	6	7,3333 33	8
5,666667	6,66666 7	7	6,333333	6	9,111111	6,333333	6,6666 67	5
6,333333	7,33333 3	6,66666 7	6,666667	6,66666 7	9,444444	7,333333	4,3333 33	5
7,333333	6	6,33333 3	6,333333	5,66666 7	9,111111	7	5,3333 33	6
7	5,33333 3	6	7,333333	6,33333 3	9,166667	5,666667	5,6666 67	9
5,666667	7	6,66666 7	5,333333	6,66666 7	9,055556	5,666667	5,3333 33	6
7,333333	7,66666 7	8	8	8,66666 7	10,44444	4,333333	5,3333 33	5
4,333333	8	7,66666 7	8	5,66666 7	9,444444	6,666667	5	9
6,333333	6	5,66666 7	5,333333	6	8,722222	5	5,3333 33	5
5,666667	5,66666 7	7	6	6	8,888889	5,666667	7,6666 67	5
10	10	10	10	10	12,16667	4	10	0

5	6	7,66666 7	5,333333	6,33333 3	8,888889	6	4,6666 67	7
6	5,66666 7	5,66666 7	5,333333	6	8,611111	5	5	8
9,666667	9,66666 7	9,66666 7	10	10	12	0,333333	10	0
5,333333	6,33333 3	3,33333 3	6,666667	6,33333 3	8,5	5	4,6666 67	6
7	6,33333 3	6	3,666667	5,66666 7	8,611111	6,333333	1	5
4,666667	5	6,33333 3	4,333333	6,33333 3	8,277778	5,333333	5	7
5,666667	5,66666 7	5,66666 7	5,666667	7,66666 7	8,888889	4	3,6666 67	5
2,333333	3,66666 7	5,33333 3	5,333333	6,33333 3	7,666667	5,666667	4	7
6,666667	7	3,33333 3	4,333333	5,33333 3	8,277778	2	4,6666 67	2
3	5,66666 7	6,33333 3	5,333333	5	8,055556	3,333333	7,6666 67	6
9,333333	9	9,66666 7	8,666667	7,33333 3	11,16667	2,666667	8,6666 67	0
6	5,33333 3	3,66666 7	5,333333	6,66666 7	8,333333	5,333333	6,6666 67	4
3,333333	3	5,33333 3	3,666667	7,33333 3	7,611111	7	5,6666 67	2
9,666667	9,66666 7	10	10	10	12,05556	0,333333	10	1
8,666667	8,33333 3	9	9,333333	9	11,22222	3,333333	8,6666 67	1
6	6,66666 7	5,66666 7	5,333333	6,33333 3	8,833333	3	6,6666 67	3
9,666667	9,66666 7	10	9,666667	8,66666 7	11,77778	3,666667	5,3333 33	0
7,666667	8,33333 3	8,33333 3	7,333333	9,33333 3	10,66667	2	7,3333 33	9
7,333333	7	6,66666 7	6,666667	8	9,777778	2,666667	6	9
6,333333	7	5,33333 3	6	5,66666 7	8,888889	5,666667	6,3333 33	6
8	8,66666 7	7,66666 7	6,666667	9,33333 3	10,55556	8,666667	9	9
6,333333	5,66666 7	5,66666 7	6,666667	6,33333 3	8,944444	7,666667	7	6
8,333333	8	9,33333 3	9,666667	8,33333 3	11,11111	3,666667	8,3333 33	0
4,666667	6	4,33333 3	6,666667	5,66666 7	8,388889	6	6	7
5	7,33333 3	7,66666 7	4,333333	5,33333 3	8,777778	7	7,6666 67	3
7,333333	7,33333 3	6	6,333333	8,66666 7	9,777778	4,333333	6,3333 33	6
8,333333	7,33333 3	7,33333 3	7	7,66666 7	10,11111	4,333333	7,6666 67	6
5	7	9	2,333333	6	8,722222	4,333333	4	1
7,333333	6,66666 7	5,66666 7	7,666667	7,66666 7	9,666667	6,666667	7	9
4,666667	5,33333 3	4,33333 3	5,666667	6,33333 3	8,222222	5,333333	5	6
4,333333	4,66666 7	5,33333 3	6	6	8,222222	6	4	6

5	5,33333 3	5,33333 3	4	5	7,944444	5,666667	7	7
5	5	4,33333 3	5,666667	4,66666 7	7,944444	5	5,3333 33	6
5	5,66666 7	6,33333 3	5,333333	6,66666 7	8,666667	4,333333	4,6666 67	6
4,333333	5,66666 7	5,66666 7	6,666667	5,66666 7	8,5	6	4,3333 33	7
5	5,33333 3	5,66666 7	5,666667	6,33333 3	8,5	5,333333	5,6666 67	6
6,333333	5,33333 3	5,33333 3	6	6,33333 3	8,722222	5,333333	4,3333 33	6
1	8,33333 3	7,33333 3	7,333333	9,33333 3	9,388889	6,666667	2	0
6,666667	6	8	8	7,33333 3	9,833333	3,666667	4,6666 67	3
6,333333	7,66666 7	6,66666 7	4	5	8,777778	6,333333	5,3333 33	4
5,333333	6,33333 3	5,66666 7	6,333333	6	8,777778	1,666667	5,6666 67	2
8	9,33333 3	8,66666 7	9	9	11,16667	5	6,3333 33	3
7,666667	10	8,33333 3	9,666667	9	11,27778	5,333333	9	2
5,666667	7	3,66666 7	6,333333	8	8,944444	8,333333	2,6666 67	7
9,333333	10	10	9,666667	9,66666 7	11,94444	2,666667	7	1
8,666667	8	9,33333 3	9	8,33333 3	11,05556	3	7	9
7,666667	7,33333 3	9,66666 7	8,666667	9,66666 7	11	4,333333	9,3333 33	0
7,666667	7,66666 7	6,33333 3	7,333333	8,33333 3	10,05556	3	6,6666 67	3
7,333333	6	7,66666 7	6,666667	6,66666 7	9,555556	5,333333	5	6
7,666667	8	8	8	8,33333 3	10,5	6	9	7
6,333333	7,66666 7	7,66666 7	5,333333	6,66666 7	9,444444	8,333333	7	7
2	1	4,66666 7	1,333333	5	6,166667	6,333333	2,3333 33	8
5,666667	6	6,66666 7	7,333333	6	9,111111	5,666667	6,6666 67	6
3	5	4,66666 7	6	4	7,611111	5	5,6666 67	6
7,333333	6,33333 3	7,33333 3	7,666667	6,66666 7	9,722222	7,333333	3,6666 67	5
7	6	8	6,666667	5	9,277778	6,333333	6,3333 33	5
10	10	10	9,666667	10	12,11111	0	10	10
6,666667	7,66666 7	5	10	9,66666 7	10,33333	2,333333	8,6666 67	0
8,666667	9,33333 3	7,33333 3	8,333333	8,66666 7	10,88889	3,666667	8,3333 33	0
6	8,33333 3	8,33333 3	8,666667	9	10,55556	6	3,6666 67	2
7,333333	6	8	8,333333	7,66666 7	10,05556	4,666667	7,3333 33	3
7,666667	7,66666 7	8,66666 7	8,333333	8	10,55556	3,333333	4	4

7	9	7,33333 3	7,333333	7,33333 3	10,16667	2,333333	5	3
7,666667	8,66666 7	9	8	8	10,72222	3,333333	7,6666 67	2
7,333333	9	8,33333 3	9,333333	7,66666 7	10,77778	4,333333	8	7
7,333333	7,66666 7	8,66666 7	8	8,66666 7	10,55556	2,666667	6,3333 33	2
9,333333	8,66666 7	9	8,666667	8,66666 7	11,22222	7,666667	8,6666 67	10
8,666667	8,33333 3	7,66666 7	10	8,33333 3	11	1	5,3333 33	2
6,333333	7,66666 7	8,66666 7	7,666667	7,66666 7	10,16667	7	5,3333 33	7
6,333333	5,33333 3	7,33333 3	6	7,33333 3	9,222222	4,666667	8	2
5,333333	5,66666 7	8	10	8	10	4,333333	7,3333 33	0
5,333333	8,33333 3	7,33333 3	8,666667	7	9,944444	2,666667	6	10
9,333333	9,66666 7	8,33333 3	10	7,66666 7	11,33333	3	7,3333 33	0
5	4,33333 3	8,66666 7	7,333333	6,66666 7	9,166667	3	6,6666 67	3
7	7	6,66666 7	7	7	9,611111	4,666667	6,6666 67	4
8,333333	6,33333 3	8,66666 7	8,333333	9,66666 7	10,72222	2,333333	9	0
7	8,33333 3	10	8,333333	8	10,77778	2,666667	8,6666 67	10
7	9	7,66666 7	8,666667	7,33333 3	10,44444	4	8,3333 33	0
8,666667	9,66666 7	7,33333 3	10	8,33333 3	11,16667	6	5,3333 33	6
7,333333	7,66666 7	6	9	9,33333 3	10,38889	6,333333	5,6666 67	7
8	7,66666 7	8	9,333333	7,66666 7	10,61111	5,666667	7,6666 67	0
9	7,66666 7	9	9,333333	8,66666 7	11,11111	2	9,6666 67	0
9	9,66666 7	8,33333 3	10	8,33333 3	11,38889	5,333333	1,6666 67	1
4,666667	4,33333 3	5,66666 7	4,333333	6	8	4,666667	5,3333 33	5
6,333333	6	7	8	7,33333 3	9,611111	6	6	8
6,333333	7,33333 3	7,33333 3	7,666667	7	9,777778	5	7	6
4,333333	5,66666 7	8	3,666667	4	8,111111	7	5	3
5	5	7	6	7,66666 7	8,944444	4,333333	7,6666 67	2
6,666667	6	6	4,666667	5,33333 3	8,611111	5,333333	3,6666 67	6
5	6,33333 3	5,66666 7	7,333333	6,33333 3	8,944444	3,666667	9	5
7,666667	5	7	5,666667	7,66666 7	9,333333	3	2,6666 67	7
2,666667	7,33333 3	6,33333 3	2,666667	4,33333 3	7,722222	4	5	2

6,666667	4,66666 7	6,66666 7	6	8,33333 3	9,222222	2,333333	2	8
7	8,66666 7	7,33333 3	9,333333	9	10,72222	2,333333	9	3
9,333333	9,66666 7	10	9	8,66666 7	11,61111	2	9,3333 33	0
3	5	3,66666 7	4	4,33333 3	7,166667	5,333333	3,6666 67	10
8	9,33333 3	8	9	5	10,38889	6	7,3333 33	5
3,666667	6,66666 7	5	6,666667	6,66666 7	8,611111	4,666667	7,3333 33	3
7,333333	6	7,33333 3	6,666667	6,66666 7	9,5	2,666667	7	5
8,666667	7,33333 3	6	6	7	9,666667	6	8	3
6	6,33333 3	5	5,666667	6,33333 3	8,722222	5,666667	4	5
4,333333	5,66666 7	6,66666 7	4,666667	6,33333 3	8,444444	4,333333	5,3333 33	6
5,666667	6	6,33333 3	8	6,33333 3	9,222222	6,666667	3,6666 67	5
7,333333	7,33333 3	7,33333 3	8	7,66666 7	10,11111	7	7,6666 67	7
8	6	7,33333 3	7,333333	7,66666 7	9,888889	8,666667	6,3333 33	5
7,666667	9,33333 3	8	8,666667	8	10,77778	2,666667	7	1
6	4,33333 3	6,33333 3	4,666667	5,33333 3	8,277778	5,333333	5,3333 33	4
7,666667	8	6,33333 3	6	7,33333 3	9,722222	2,666667	9,6666 67	0
6,333333	4,66666 7	6,33333 3	6,666667	6,33333 3	8,888889	5,666667	4,3333 33	3
6	5	6	4,666667	6	8,444444	7,666667	7,3333 33	2
6,666667	3,33333 3	5,33333 3	8,333333	6,66666 7	8,888889	7,333333	6	7
5	5,66666 7	5,33333 3	5	4	8	8,666667	8	3
7,333333	7,33333 3	7	6	8	9,777778	6	7	9
5,666667	8	8	7	8	9,944444	6,333333	4,6666 67	2
7,333333	6	5	5	3,33333 3	8,277778	8,333333	7,3333 33	4
4,666667	9,33333 3	1	8,666667	8,66666 7	9,222222	3	4,3333 33	0
6,666667	4,33333 3	5	5	5	8,166667	9	8,3333 33	4
8,333333	5,33333 3	3,33333 3	8,666667	9	9,611111	5,666667	4,3333 33	9
7,666667	8,66666 7	9	10	9,66666 7	11,33333	4,333333	10	0
5	6,66666 7	4,33333 3	5,666667	6,33333 3	8,5	6,666667	4	10
2	7,66666 7	7,33333 3	6	8	9	5,666667	4,3333 33	4
6	8	4,66666 7	6	7	9,111111	3,666667	5,6666 67	2
1,666667	5	2	7	9	7,944444	6,333333	0	10

6,666667	6,33333 3	7,33333 3	6,333333	8,33333 3	9,666667	2,666667	5,6666 67	3
5,333333	5,66666 7	5	5,333333	5,66666 7	8,333333	5,666667	5	5
3,666667	4,33333 3	8	2,666667	3,33333 3	7,5	4,666667	4,6666 67	9
6,666667	8,33333 3	6,33333 3	8	8	10,05556	3,333333	6,6666 67	2
6,333333	4,66666 7	6,66666 7	6,333333	7,33333 3	9,055556	3,666667	3,3333 33	8
8	8	7,33333 3	7,666667	7,66666 7	10,27778	8	7,6666 67	7
7,333333	7,66666 7	6,66666 7	7,333333	8	10	7,666667	7,6666 67	8
5,666667	6,66666 7	4,33333 3	5,333333	5	8,333333	5	2,6666 67	4
8	3,66666 7	5,33333 3	7	8	9,166667	4,666667	5	9
8,333333	8,33333 3	8	9	7,66666 7	10,72222	5	7,6666 67	1
9,333333	9,66666 7	10	9,666667	8,66666 7	11,72222	1	6,6666 67	0
6,333333	7,33333 3	6,66666 7	7,666667	7	9,666667	5	5,6666 67	5
7	5	6,33333 3	4,333333	7,66666 7	8,888889	4	3,6666 67	6
5,333333	5,33333 3	4,66666 7	6,666667	6,66666 7	8,611111	2,666667	7,6666 67	6
5,666667	6	4,33333 3	6,333333	6	8,555556	3,666667	6,3333 33	4
5,666667	5	5	4,666667	5	8,055556	5,333333	5	5

Результат відсоткового аналізу (SPSS) за методикою «Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI) Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) – коротка форма (The Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI); J.Rolffs, R.Rogge, K.Wilson; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко)»

Таблиця Ж.1

Прийняття					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	1,0	8	4,2	4,2	4,2
	1,5	2	1,0	1,0	5,2
	2,0	26	13,5	13,5	18,8
	2,5	39	20,3	20,3	39,1
	3,0	50	26,0	26,0	65,1
	3,5	32	16,7	16,7	81,8
	4,0	21	10,9	10,9	92,7
	4,5	9	4,7	4,7	97,4
	5,0	5	2,6	2,6	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Усвідомлення поточного моменту					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	1,0	2	1,0	1,0	1,0
	1,5	2	1,0	1,0	2,1
	2,0	16	8,3	8,3	10,4
	2,5	19	9,9	9,9	20,3
	3,0	39	20,3	20,3	40,6
	3,5	38	19,8	19,8	60,4
	4,0	32	16,7	16,7	77,1
	4,5	24	12,5	12,5	89,6
	5,0	10	5,2	5,2	94,8
	5,5	3	1,6	1,6	96,4
	6,0	7	3,6	3,6	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	
Селф як контекст					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	1,0	1	,5	,5	,5
	2,0	11	5,7	5,7	6,3
	2,5	22	11,5	11,5	17,7
	3,0	42	21,9	21,9	39,6
	3,5	29	15,1	15,1	54,7

	4,0	41	21,4	21,4	76,0
	4,5	12	6,3	6,3	82,3
	5,0	14	7,3	7,3	89,6
	5,5	8	4,2	4,2	93,8
	6,0	12	6,3	6,3	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Розділення					
		Частота	Проценти	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0	3	1,6	1,6	1,6
	1,5	11	5,7	5,7	7,3
	2,0	19	9,9	9,9	17,2
	2,5	28	14,6	14,6	31,8
	3,0	46	24,0	24,0	55,7
	3,5	24	12,5	12,5	68,2
	4,0	32	16,7	16,7	84,9
	4,5	13	6,8	6,8	91,7
	5,0	7	3,6	3,6	95,3
	5,5	4	2,1	2,1	97,4
	6,0	5	2,6	2,6	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Цінності					
		Частота	Проценти	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0	1	,5	,5	,5
	1,5	3	1,6	1,6	2,1
	2,0	7	3,6	3,6	5,7
	2,5	13	6,8	6,8	12,5
	3,0	30	15,6	15,6	28,1
	3,5	30	15,6	15,6	43,8
	4,0	40	20,8	20,8	64,6
	4,5	17	8,9	8,9	73,4
	5,0	28	14,6	14,6	88,0
	5,5	10	5,2	5,2	93,2
	6,0	13	6,8	6,8	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Проактивність					
		Частота	Проценти	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0	2	1,0	1,0	1,0
	1,5	4	2,1	2,1	3,1
	2,0	10	5,2	5,2	8,3

	2,5	14	7,3	7,3	15,6
	3,0	27	14,1	14,1	29,7
	3,5	36	18,8	18,8	48,4
	4,0	38	19,8	19,8	68,2
	4,5	20	10,4	10,4	78,6
	5,0	19	9,9	9,9	88,5
	5,5	8	4,2	4,2	92,7
	6,0	14	7,3	7,3	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Таблиця Ж.2

Загальний рівень психологічної гнучкості					
		Частота	Проценти	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0000000000000000	1	,5	,5	,5
	1,9166666666666667	2	1,0	1,0	1,6
	2,0000000000000000	1	,5	,5	2,1
	2,2500000000000000	1	,5	,5	2,6
	2,3333333333333334	1	,5	,5	3,1
	2,4166666666666667	2	1,0	1,0	4,2
	2,5000000000000000	3	1,6	1,6	5,7
	2,5833333333333334	2	1,0	1,0	6,8
	2,6666666666666667	5	2,6	2,6	9,4
	2,7500000000000000	1	,5	,5	9,9
	2,8333333333333334	7	3,6	3,6	13,5
	2,9166666666666667	7	3,6	3,6	17,2
	3,0000000000000000	10	5,2	5,2	22,4
	3,0833333333333334	7	3,6	3,6	26,0
	3,1666666666666667	9	4,7	4,7	30,7

3,2500000000000000 0	15	7,8	7,8	38,5
3,333333333333333 4	11	5,7	5,7	44,3
3,416666666666666 7	10	5,2	5,2	49,5
3,5000000000000000 0	12	6,3	6,3	55,7
3,583333333333333 4	11	5,7	5,7	61,5
3,666666666666666 7	5	2,6	2,6	64,1
3,7500000000000000 0	9	4,7	4,7	68,8
3,833333333333333 4	5	2,6	2,6	71,4
3,916666666666666 7	8	4,2	4,2	75,5
4,0000000000000000 0	10	5,2	5,2	80,7
4,083333333333333 3	4	2,1	2,1	82,8
4,166666666666666 7	4	2,1	2,1	84,9
4,2500000000000000 0	3	1,6	1,6	86,5
4,333333333333333 3	4	2,1	2,1	88,5
4,416666666666666 7	3	1,6	1,6	90,1
4,583333333333333 3	4	2,1	2,1	92,2
4,666666666666666 7	1	,5	,5	92,7
4,7500000000000000 0	2	1,0	1,0	93,8
4,833333333333333 3	2	1,0	1,0	94,8
4,916666666666666 7	1	,5	,5	95,3
5,0000000000000000 0	4	2,1	2,1	97,4
5,2500000000000000 0	2	1,0	1,0	98,4

	5,3333333333333333	1	,5	,5	99,0
	3				
	5,4166666666666666	1	,5	,5	99,5
	7				
	5,5833333333333333	1	,5	,5	100,0
	3				
	Всього	192	100,0	100,0	

Таблиця Ж.3

Уникання досвіду					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	1,0	6	3,1	3,1	3,1
	1,5	5	2,6	2,6	5,7
	2,0	13	6,8	6,8	12,5
	2,5	12	6,3	6,3	18,8
	3,0	48	25,0	25,0	43,8
	3,5	24	12,5	12,5	56,3
	4,0	42	21,9	21,9	78,1
	4,5	18	9,4	9,4	87,5
	5,0	14	7,3	7,3	94,8
	5,5	1	,5	,5	95,3
	6,0	9	4,7	4,7	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Недостатній контакт із поточним моментом					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	1,0	8	4,2	4,2	4,2
	1,5	11	5,7	5,7	9,9
	2,0	36	18,8	18,8	28,6
	2,5	23	12,0	12,0	40,6
	3,0	48	25,0	25,0	65,6
	3,5	20	10,4	10,4	76,0
	4,0	30	15,6	15,6	91,7
	4,5	8	4,2	4,2	95,8
	5,0	6	3,1	3,1	99,0
	6,0	2	1,0	1,0	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Селф як контент					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	1,0	11	5,7	5,7	5,7

	1,5	9	4,7	4,7	10,4
	2,0	35	18,2	18,2	28,6
	2,5	24	12,5	12,5	41,1
	3,0	42	21,9	21,9	63,0
	3,5	24	12,5	12,5	75,5
	4,0	30	15,6	15,6	91,1
	4,5	7	3,6	3,6	94,8
	5,0	6	3,1	3,1	97,9
	5,5	3	1,6	1,6	99,5
	6,0	1	,5	,5	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Злиття					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидні	1,0	11	5,7	5,7	5,7
	1,5	16	8,3	8,3	14,1
	2,0	28	14,6	14,6	28,6
	2,5	19	9,9	9,9	38,5
	3,0	41	21,4	21,4	59,9
	3,5	22	11,5	11,5	71,4
	4,0	23	12,0	12,0	83,3
	4,5	12	6,3	6,3	89,6
	5,0	11	5,7	5,7	95,3
	5,5	5	2,6	2,6	97,9
	6,0	4	2,1	2,1	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Недостатній контакт із цінностями					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидні	1,0	13	6,8	6,8	6,8
	1,5	14	7,3	7,3	14,1
	2,0	35	18,2	18,2	32,3
	2,5	33	17,2	17,2	49,5
	3,0	30	15,6	15,6	65,1
	3,5	20	10,4	10,4	75,5
	4,0	26	13,5	13,5	89,1
	4,5	8	4,2	4,2	93,2
	5,0	8	4,2	4,2	97,4
	5,5	5	2,6	2,6	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Бездіяльність

		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0	21	10,9	10,9	10,9
	1,5	10	5,2	5,2	16,1
	2,0	32	16,7	16,7	32,8
	2,5	23	12,0	12,0	44,8
	3,0	38	19,8	19,8	64,6
	3,5	22	11,5	11,5	76,0
	4,0	24	12,5	12,5	88,5
	4,5	8	4,2	4,2	92,7
	5,0	10	5,2	5,2	97,9
	5,5	3	1,6	1,6	99,5
	6,0	1	,5	,5	100,0
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблиця Ж.4

Загальний рівень психологічної негнучкості.					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0000000000000000	2	1,0	1,0	1,0
	1,1666666666666667	1	,5	,5	1,6
	1,4166666666666667	3	1,6	1,6	3,1
	1,5000000000000000	1	,5	,5	3,6
	1,6666666666666667	1	,5	,5	4,2
	1,8333333333333333	3	1,6	1,6	5,7
	1,9166666666666667	5	2,6	2,6	8,3
	2,0000000000000000	4	2,1	2,1	10,4
	2,0833333333333333	2	1,0	1,0	11,5
	2,1666666666666667	2	1,0	1,0	12,5

2,2500000000000000 0	4	2,1	2,1	14,6
2,333333333333333 4	8	4,2	4,2	18,8
2,416666666666666 7	9	4,7	4,7	23,4
2,5000000000000000 0	2	1,0	1,0	24,5
2,583333333333333 4	3	1,6	1,6	26,0
2,666666666666666 7	5	2,6	2,6	28,6
2,7500000000000000 0	9	4,7	4,7	33,3
2,833333333333333 4	8	4,2	4,2	37,5
2,916666666666666 7	10	5,2	5,2	42,7
3,0000000000000000 0	17	8,9	8,9	51,6
3,083333333333333 4	8	4,2	4,2	55,7
3,166666666666666 7	3	1,6	1,6	57,3
3,2500000000000000 0	9	4,7	4,7	62,0
3,333333333333333 4	4	2,1	2,1	64,1
3,416666666666666 7	11	5,7	5,7	69,8
3,5000000000000000 0	4	2,1	2,1	71,9
3,583333333333333 4	8	4,2	4,2	76,0
3,666666666666666 7	5	2,6	2,6	78,6
3,7500000000000000 0	13	6,8	6,8	85,4
3,833333333333333 4	6	3,1	3,1	88,5
3,916666666666666 7	7	3,6	3,6	92,2
4,0000000000000000 0	2	1,0	1,0	93,2

	4,0833333333333333	2	1,0	1,0	94,3
	4,1666666666666667	2	1,0	1,0	95,3
	4,2500000000000000	2	1,0	1,0	96,4
	4,3333333333333333	3	1,6	1,6	97,9
	4,5000000000000000	1	,5	,5	98,4
	4,5833333333333333	1	,5	,5	99,0
	4,8333333333333333	1	,5	,5	99,5
	5,0833333333333333	1	,5	,5	100,0
	Bcero	192	100,0	100,0	

Результати відсоткового аналізу (SPSS) за методикою «Шкала залученого життя (the Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M. G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д.Лавриненко)»

Таблиця 3.1

Ціннісне життя					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	18	1	,5	,5	,5
	24	1	,5	,5	1,0
	25	2	1,0	1,0	2,1
	28	2	1,0	1,0	3,1
	30	1	,5	,5	3,6
	31	9	4,7	4,7	8,3
	32	7	3,6	3,6	12,0
	33	11	5,7	5,7	17,7
	34	10	5,2	5,2	22,9
	35	12	6,3	6,3	29,2
	36	5	2,6	2,6	31,8
	37	9	4,7	4,7	36,5
	38	10	5,2	5,2	41,7
	39	12	6,3	6,3	47,9
	40	11	5,7	5,7	53,6
	41	12	6,3	6,3	59,9
	42	7	3,6	3,6	63,5
	43	8	4,2	4,2	67,7
	44	9	4,7	4,7	72,4
	45	8	4,2	4,2	76,6
	46	7	3,6	3,6	80,2
	47	1	,5	,5	80,7
	48	7	3,6	3,6	84,4
	49	11	5,7	5,7	90,1
	50	19	9,9	9,9	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Таблиця 3.2

Життєздійснення					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленний процент
Валидные	6	1	,5	,5	,5
	8	3	1,6	1,6	2,1

	10	1	,5	,5	2,6
	11	1	,5	,5	3,1
	13	2	1,0	1,0	4,2
	14	6	3,1	3,1	7,3
	15	1	,5	,5	7,8
	16	7	3,6	3,6	11,5
	17	5	2,6	2,6	14,1
	18	6	3,1	3,1	17,2
	19	13	6,8	6,8	24,0
	20	13	6,8	6,8	30,7
	21	18	9,4	9,4	40,1
	22	25	13,0	13,0	53,1
	23	17	8,9	8,9	62,0
	24	14	7,3	7,3	69,3
	25	13	6,8	6,8	76,0
	26	9	4,7	4,7	80,7
	27	4	2,1	2,1	82,8
	28	5	2,6	2,6	85,4
	29	13	6,8	6,8	92,2
	30	15	7,8	7,8	100,0
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблица 3.3

Залучене життя					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	24	1	,5	,5	,5
	33	1	,5	,5	1,0
	34	1	,5	,5	1,6
	39	1	,5	,5	2,1
	42	1	,5	,5	2,6
	45	2	1,0	1,0	3,6
	46	2	1,0	1,0	4,7
	47	5	2,6	2,6	7,3
	48	4	2,1	2,1	9,4
	49	3	1,6	1,6	10,9
	50	5	2,6	2,6	13,5
	51	5	2,6	2,6	16,1
	52	3	1,6	1,6	17,7
	53	7	3,6	3,6	21,4
	54	5	2,6	2,6	24,0
	55	6	3,1	3,1	27,1
	56	2	1,0	1,0	28,1

	57	5	2,6	2,6	30,7
	58	8	4,2	4,2	34,9
	59	11	5,7	5,7	40,6
	60	6	3,1	3,1	43,8
	61	10	5,2	5,2	49,0
	62	6	3,1	3,1	52,1
	63	7	3,6	3,6	55,7
	64	9	4,7	4,7	60,4
	65	6	3,1	3,1	63,5
	66	7	3,6	3,6	67,2
	67	3	1,6	1,6	68,8
	68	5	2,6	2,6	71,4
	69	4	2,1	2,1	73,4
	70	8	4,2	4,2	77,6
	71	4	2,1	2,1	79,7
	72	4	2,1	2,1	81,8
	73	1	,5	,5	82,3
	74	1	,5	,5	82,8
	75	3	1,6	1,6	84,4
	76	3	1,6	1,6	85,9
	77	3	1,6	1,6	87,5
	78	4	2,1	2,1	89,6
	79	11	5,7	5,7	95,3
	80	9	4,7	4,7	100,0
	Bcero	192	100,0	100,0	

**Результати відсоткового аналізу (SPSS) за методикою «Запитальник
«PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler;
М.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко)»**

Таблиця И.1

Професійно-фокусовані позитивні емоції					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0000000000000000	1	,5	,5	,5
	1,6666666666666667	1	,5	,5	1,0
	2,0000000000000000	2	1,0	1,0	2,1
	2,3333333333333334	1	,5	,5	2,6
	2,6666666666666667	1	,5	,5	3,1
	3,0000000000000000	4	2,1	2,1	5,2
	3,3333333333333334	1	,5	,5	5,7
	3,6666666666666667	2	1,0	1,0	6,8
	4,3333333333333333	6	3,1	3,1	9,9
	4,6666666666666667	6	3,1	3,1	13,0
	5,0000000000000000	14	7,3	7,3	20,3
	5,3333333333333333	7	3,6	3,6	24,0
	5,6666666666666667	15	7,8	7,8	31,8
	6,0000000000000000	10	5,2	5,2	37,0
	6,3333333333333333	16	8,3	8,3	45,3
	6,6666666666666667	11	5,7	5,7	51,0
	7,0000000000000000	13	6,8	6,8	57,8
	7,3333333333333333	19	9,9	9,9	67,7
	7,6666666666666667	15	7,8	7,8	75,5
	8,0000000000000000	9	4,7	4,7	80,2
	8,3333333333333334	8	4,2	4,2	84,4
	8,6666666666666666	8	4,2	4,2	88,5
	9,0000000000000000	4	2,1	2,1	90,6
	9,3333333333333334	10	5,2	5,2	95,8
	9,6666666666666666	4	2,1	2,1	97,9
	10,0000000000000000	4	2,1	2,1	100,0
	0				
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблиця И.2

Професійна залученість					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1.0000000000000000	1	.5	.5	.5

	3,0000000000000000	1	,5	,5	1,0
	3,3333333333333334	1	,5	,5	1,6
	3,6666666666666667	2	1,0	1,0	2,6
	4,0000000000000000	1	,5	,5	3,1
	4,3333333333333333	5	2,6	2,6	5,7
	4,6666666666666667	7	3,6	3,6	9,4
	5,0000000000000000	12	6,3	6,3	15,6
	5,3333333333333333	12	6,3	6,3	21,9
	5,6666666666666667	14	7,3	7,3	29,2
	6,0000000000000000	17	8,9	8,9	38,0
	6,3333333333333333	9	4,7	4,7	42,7
	6,6666666666666667	8	4,2	4,2	46,9
	7,0000000000000000	8	4,2	4,2	51,0
	7,3333333333333333	16	8,3	8,3	59,4
	7,6666666666666667	18	9,4	9,4	68,8
	8,0000000000000000	10	5,2	5,2	74,0
	8,3333333333333334	11	5,7	5,7	79,7
	8,6666666666666666	9	4,7	4,7	84,4
	9,0000000000000000	6	3,1	3,1	87,5
	9,3333333333333334	7	3,6	3,6	91,1
	9,6666666666666666	10	5,2	5,2	96,4
	10,0000000000000000 0	7	3,6	3,6	100,0
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблица И.3

Професійні відносини					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленны й процент
Валидные	1,0000000000000000	1	,5	,5	,5
	2,0000000000000000	1	,5	,5	1,0
	3,3333333333333334	3	1,6	1,6	2,6
	3,6666666666666667	3	1,6	1,6	4,2
	4,3333333333333333	6	3,1	3,1	7,3
	4,6666666666666667	4	2,1	2,1	9,4
	5,0000000000000000	8	4,2	4,2	13,5
	5,3333333333333333	12	6,3	6,3	19,8
	5,6666666666666667	12	6,3	6,3	26,0
	6,0000000000000000	9	4,7	4,7	30,7
	6,3333333333333333	16	8,3	8,3	39,1
	6,6666666666666667	12	6,3	6,3	45,3
	7,0000000000000000	13	6,8	6,8	52,1
	7,3333333333333333	17	8,9	8,9	60,9

	7,666666666666667	10	5,2	5,2	66,1
	8,000000000000000	17	8,9	8,9	75,0
	8,333333333333334	9	4,7	4,7	79,7
	8,666666666666666	9	4,7	4,7	84,4
	9,000000000000000	9	4,7	4,7	89,1
	9,333333333333334	5	2,6	2,6	91,7
	9,666666666666666	4	2,1	2,1	93,8
	10,000000000000000	12	6,3	6,3	100,0
	0				
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблиця ІІ.4

Професійний сенс					
		Частота	Проценти	Валидний процент	Накопленни й процент
Валидныe	1,333333333333333	1	,5	,5	,5
	2,333333333333334	1	,5	,5	1,0
	2,666666666666667	2	1,0	1,0	2,1
	3,666666666666667	3	1,6	1,6	3,6
	4,000000000000000	4	2,1	2,1	5,7
	4,333333333333333	6	3,1	3,1	8,9
	4,666666666666667	9	4,7	4,7	13,5
	5,000000000000000	3	1,6	1,6	15,1
	5,333333333333333	13	6,8	6,8	21,9
	5,666666666666667	8	4,2	4,2	26,0
	6,000000000000000	16	8,3	8,3	34,4
	6,333333333333333	10	5,2	5,2	39,6
	6,666666666666667	16	8,3	8,3	47,9
	7,000000000000000	6	3,1	3,1	51,0
	7,333333333333333	11	5,7	5,7	56,8
	7,666666666666667	11	5,7	5,7	62,5
	8,000000000000000	14	7,3	7,3	69,8
	8,333333333333334	9	4,7	4,7	74,5
	8,666666666666666	11	5,7	5,7	80,2
	9,000000000000000	10	5,2	5,2	85,4
	9,333333333333334	5	2,6	2,6	88,0
	9,666666666666666	10	5,2	5,2	93,2
	10,000000000000000	13	6,8	6,8	100,0
	0				
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблиця ІІ.5

Професійні досягнення

		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	3,333333333333334	2	1,0	1,0	1,0
	4,000000000000000	3	1,6	1,6	2,6
	4,333333333333333	3	1,6	1,6	4,2
	4,666666666666667	1	,5	,5	4,7
	5,000000000000000	10	5,2	5,2	9,9
	5,333333333333333	6	3,1	3,1	13,0
	5,666666666666667	7	3,6	3,6	16,7
	6,000000000000000	14	7,3	7,3	24,0
	6,333333333333333	18	9,4	9,4	33,3
	6,666666666666667	15	7,8	7,8	41,1
	7,000000000000000	7	3,6	3,6	44,8
	7,333333333333333	10	5,2	5,2	50,0
	7,666666666666667	17	8,9	8,9	58,9
	8,000000000000000	22	11,5	11,5	70,3
	8,333333333333334	11	5,7	5,7	76,0
	8,666666666666666	14	7,3	7,3	83,3
	9,000000000000000	9	4,7	4,7	88,0
	9,333333333333334	8	4,2	4,2	92,2
	9,666666666666666	9	4,7	4,7	96,9
	10,000000000000000 0	6	3,1	3,1	100,0
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблица И.6

Загальне професійне благополуччя					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	6,166666666666667	1	,5	,5	,5
	7,166666666666667	1	,5	,5	1,0
	7,500000000000000	1	,5	,5	1,6
	7,611111111111112	2	1,0	1,0	2,6
	7,666666666666667	1	,5	,5	3,1
	7,722222222222221	1	,5	,5	3,6
	7,833333333333333	1	,5	,5	4,2
	7,944444444444444	1	,5	,5	4,7
	7,944444444444446	2	1,0	1,0	5,7
	8,000000000000000	2	1,0	1,0	6,8
	8,055555555555555	3	1,6	1,6	8,3
	8,111111111111112	1	,5	,5	8,9
	8,166666666666666	2	1,0	1,0	9,9
	8,222222222222221	2	1,0	1,0	10,9

8,277777777777777	4	2,1	2,1	13,0
8,333333333333334	4	2,1	2,1	15,1
8,388888888888888	1	,5	,5	15,6
8,388888888888890	1	,5	,5	16,1
8,444444444444445	2	1,0	1,0	17,2
8,500000000000000	4	2,1	2,1	19,3
8,555555555555555	3	1,6	1,6	20,8
8,611111111111112	6	3,1	3,1	24,0
8,666666666666666	1	,5	,5	24,5
8,722222222222221	4	2,1	2,1	26,6
8,777777777777777	2	1,0	1,0	27,6
8,777777777777779	1	,5	,5	28,1
8,833333333333334	1	,5	,5	28,6
8,888888888888888	5	2,6	2,6	31,3
8,888888888888890	2	1,0	1,0	32,3
8,944444444444445	5	2,6	2,6	34,9
9,000000000000000	2	1,0	1,0	35,9
9,055555555555555	2	1,0	1,0	37,0
9,111111111111110	1	,5	,5	37,5
9,111111111111112	3	1,6	1,6	39,1
9,166666666666666	4	2,1	2,1	41,1
9,222222222222221	2	1,0	1,0	42,2
9,222222222222223	3	1,6	1,6	43,8
9,277777777777779	1	,5	,5	44,3
9,333333333333334	2	1,0	1,0	45,3
9,388888888888890	1	,5	,5	45,8
9,444444444444445	3	1,6	1,6	47,4
9,500000000000000	1	,5	,5	47,9
9,555555555555555	2	1,0	1,0	49,0
9,611111111111110	3	1,6	1,6	50,5
9,611111111111112	1	,5	,5	51,0
9,666666666666666	4	2,1	2,1	53,1
9,722222222222223	2	1,0	1,0	54,2
9,777777777777777	2	1,0	1,0	55,2
9,777777777777779	3	1,6	1,6	56,8
9,833333333333334	2	1,0	1,0	57,8
9,888888888888888	1	,5	,5	58,3
9,944444444444445	2	1,0	1,0	59,4
10,000000000000000 0	2	1,0	1,0	60,4
10,055555555555555 5	5	2,6	2,6	63,0

10,111111111111111 0	3	1,6	1,6	64,6
10,166666666666666 6	3	1,6	1,6	66,1
10,222222222222222 3	1	,5	,5	66,7
10,277777777777777 7	1	,5	,5	67,2
10,333333333333333 4	1	,5	,5	67,7
10,388888888888889 0	3	1,6	1,6	69,3
10,444444444444444 5	2	1,0	1,0	70,3
10,500000000000000 0	3	1,6	1,6	71,9
10,555555555555555 5	5	2,6	2,6	74,5
10,611111111111111 0	2	1,0	1,0	75,5
10,666666666666666 6	2	1,0	1,0	76,6
10,722222222222222 1	1	,5	,5	77,1
10,722222222222222 3	5	2,6	2,6	79,7
10,777777777777777 7	2	1,0	1,0	80,7
10,777777777777777 9	1	,5	,5	81,3
10,833333333333333 4	1	,5	,5	81,8
10,888888888888888 8	1	,5	,5	82,3
10,888888888888889 3	1	,5	,5	82,8
11,000000000000000 0	3	1,6	1,6	84,4
11,055555555555555 7	1	,5	,5	84,9
11,111111111111110 7	2	1,0	1,0	85,9
11,111111111111111 2	1	,5	,5	86,5

	11,166666666666666 6	5	2,6	2,6	89,1
	11,222222222222222 1	1	,5	,5	89,6
	11,222222222222222 3	1	,5	,5	90,1
	11,277777777777777 7	1	,5	,5	90,6
	11,333333333333333 4	3	1,6	1,6	92,2
	11,388888888888889 3	2	1,0	1,0	93,2
	11,500000000000000 0	1	,5	,5	93,8
	11,611111111111110 7	1	,5	,5	94,3
	11,611111111111111 2	1	,5	,5	94,8
	11,722222222222222 1	1	,5	,5	95,3
	11,777777777777777 7	1	,5	,5	95,8
	11,888888888888888 8	1	,5	,5	96,4
	11,944444444444444 3	1	,5	,5	96,9
	12,000000000000000 0	2	1,0	1,0	97,9
	12,055555555555555 5	1	,5	,5	98,4
	12,111111111111110 7	2	1,0	1,0	99,5
	12,166666666666666 6	1	,5	,5	100,0
	Всього	192	100,0	100,0	

Таблиця И.7

Професійно-фокусовані негативні емоції					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	,0000000000000000	1	,5	,5	,5
	,3333333333333333	2	1,0	1,0	1,6
	1,0000000000000000	2	1,0	1,0	2,6
	1,3333333333333333	2	1,0	1,0	3,6

	1,666666666666667	1	,5	,5	4,2
	2,000000000000000	5	2,6	2,6	6,8
	2,333333333333334	7	3,6	3,6	10,4
	2,666666666666667	13	6,8	6,8	17,2
	3,000000000000000	9	4,7	4,7	21,9
	3,333333333333334	7	3,6	3,6	25,5
	3,666666666666667	8	4,2	4,2	29,7
	4,000000000000000	9	4,7	4,7	34,4
	4,333333333333333	13	6,8	6,8	41,1
	4,666666666666667	9	4,7	4,7	45,8
	5,000000000000000	12	6,3	6,3	52,1
	5,333333333333333	13	6,8	6,8	58,9
	5,666666666666667	18	9,4	9,4	68,2
	6,000000000000000	14	7,3	7,3	75,5
	6,333333333333333	10	5,2	5,2	80,7
	6,666666666666667	5	2,6	2,6	83,3
	7,000000000000000	7	3,6	3,6	87,0
	7,333333333333333	6	3,1	3,1	90,1
	7,666666666666667	4	2,1	2,1	92,2
	8,000000000000000	1	,5	,5	92,7
	8,333333333333334	5	2,6	2,6	95,3
	8,666666666666666	4	2,1	2,1	97,4
	9,000000000000000	2	1,0	1,0	98,4
	9,333333333333334	1	,5	,5	99,0
	9,666666666666666	1	,5	,5	99,5
	10,000000000000000 0	1	,5	,5	100,0
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблица И.8

Здоров'я					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	,000000000000000	1	,5	,5	,5
	1,000000000000000	1	,5	,5	1,0
	1,666666666666667	1	,5	,5	1,6
	2,000000000000000	3	1,6	1,6	3,1
	2,333333333333334	1	,5	,5	3,6
	2,666666666666667	3	1,6	1,6	5,2
	3,333333333333334	1	,5	,5	5,7
	3,666666666666667	7	3,6	3,6	9,4
	4,000000000000000	7	3,6	3,6	13,0
	4,333333333333333	9	4,7	4,7	17,7

	4,666666666666667	7	3,6	3,6	21,4
	5,000000000000000	12	6,3	6,3	27,6
	5,333333333333333	15	7,8	7,8	35,4
	5,666666666666667	12	6,3	6,3	41,7
	6,000000000000000	8	4,2	4,2	45,8
	6,333333333333333	8	4,2	4,2	50,0
	6,666666666666667	13	6,8	6,8	56,8
	7,000000000000000	12	6,3	6,3	63,0
	7,333333333333333	11	5,7	5,7	68,8
	7,666666666666667	16	8,3	8,3	77,1
	8,000000000000000	6	3,1	3,1	80,2
	8,333333333333334	7	3,6	3,6	83,9
	8,666666666666666	8	4,2	4,2	88,0
	9,000000000000000	8	4,2	4,2	92,2
	9,333333333333334	4	2,1	2,1	94,3
	9,666666666666666	6	3,1	3,1	97,4
	10,000000000000000	5	2,6	2,6	100,0
	0				
	Всего	192	100,0	100,0	

Таблица И.9

Професійна самотність					
		Частота	Проценты	Валидный процент	Накопленный процент
Валидные	0	24	12,5	12,5	12,5
	1	9	4,7	4,7	17,2
	2	21	10,9	10,9	28,1
	3	17	8,9	8,9	37,0
	4	14	7,3	7,3	44,3
	5	27	14,1	14,1	58,3
	6	26	13,5	13,5	71,9
	7	20	10,4	10,4	82,3
	8	10	5,2	5,2	87,5
	9	16	8,3	8,3	95,8
	10	8	4,2	4,2	100,0
	Всего	192	100,0	100,0	

Кореляційний аналіз по методикам «Multidimensional Psychological Flexibility Inventory (MPFI)

Багатофакторний запитальник для вимірювання психологічної гнучкості (MPFI) – коротка форма»; «Запитальник «PERMA-Профайлер» робочого місця (The Workplace PERMA Profiler; M.Kern; у процесі адаптації О.Савченко, Д.Лавриненко)»; «Шкала залученого життя (the Engaged Living Scale (ELS) Trompetter, H. R., ten Klooster, P. M., Schreurs, K. M. G., Fledderus, M., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2013). у процесі адаптації О. Савченко, Д.Лавриненко)».

Корреляції

		Прийняття	Усвідомлення поточного моменту	Селф як контекст
Прийняття	Корреляція Пірсона	1	,255**	,160*
	Знач. (двухстороння)		,000	,027
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляція Пірсона	,255**	1	,422**
	Знач. (двухстороння)	,000		,000
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляція Пірсона	,160*	,422**	1
	Знач. (двухстороння)	,027	,000	
	N	192	192	192
Розділення	Корреляція Пірсона	,130	,344**	,330**
	Знач. (двухстороння)	,073	,000	,000
	N	192	192	192
Цінності	Корреляція Пірсона	,216**	,420**	,476**
	Знач. (двухстороння)	,003	,000	,000
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляція Пірсона	,181*	,396**	,422**
	Знач. (двухстороння)	,012	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляція Пірсона	,440**	,697**	,703**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляція Пірсона	,140	,108	,143*
	Знач. (двухстороння)	,052	,137	,048
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляція Пірсона	,202**	-,099	-,229**
	Знач. (двухстороння)	,005	,174	,001
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляція Пірсона	,130	-,198**	-,228**
	Знач. (двухстороння)	,072	,006	,001
	N	192	192	192
Злиття	Корреляція Пірсона	,138	-,192**	-,178*
	Знач. (двухстороння)	,057	,008	,014
	N	192	192	192

Корреляции

		Розділення	Цінності	Проактивність
Прийняття	Корреляция Пирсона	,130	,216**	,181*
	Знач. (двухсторонняя)	,073	,003	,012
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляция Пирсона	,344**	,420**	,396**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляция Пирсона	,330**	,476**	,422**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Розділення	Корреляция Пирсона	1	,391**	,355**
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,000
	N	192	192	192
Цінності	Корреляция Пирсона	,391**	1	,656**
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,000
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляция Пирсона	,355**	,656**	1
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляция Пирсона	,638**	,794**	,762**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляция Пирсона	,192**	,188**	,223**
	Знач. (двухсторонняя)	,008	,009	,002
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляция Пирсона	-,068	-,203**	-,195**
	Знач. (двухсторонняя)	,352	,005	,007
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляция Пирсона	-,040	-,232**	-,177*
	Знач. (двухсторонняя)	,585	,001	,014
	N	192	192	192
Злиття	Корреляция Пирсона	-,256**	-,314**	-,237**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,001
	N	192	192	192

Корреляції

		Загальний рівень психологічної гнучкості	Уникання досвіду	Недостатній контакт із поточним моментом
Прийняття	Корреляція Пирсона	,440 ^{**}	,140	,202 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,052	,005
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляція Пирсона	,697 ^{**}	,108	-,099
	Знач. (двухстороння)	,000	,137	,174
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляція Пирсона	,703 ^{**}	,143 [*]	-,229 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,048	,001
	N	192	192	192
Розділення	Корреляція Пирсона	,638 ^{**}	,192 ^{**}	-,068
	Знач. (двухстороння)	,000	,008	,352
	N	192	192	192
Цінності	Корреляція Пирсона	,794 ^{**}	,188 ^{**}	-,203 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,009	,005
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляція Пирсона	,762 ^{**}	,223 ^{**}	-,195 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,002	,007
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляція Пирсона	1	,246 ^{**}	-,161 [*]
	Знач. (двухстороння)		,001	,025
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляція Пирсона	,246 ^{**}	1	,161 [*]
	Знач. (двухстороння)	,001		,026
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляція Пирсона	-,161 [*]	,161 [*]	1
	Знач. (двухстороння)	,025	,026	
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляція Пирсона	-,195 ^{**}	,145 [*]	,394 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,007	,044	,000
	N	192	192	192
Злиття	Корреляція Пирсона	-,271 ^{**}	,061	,370 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,401	,000
	N	192	192	192

Корреляции

		Селф як контент	Злиття	Недостатній контакт із цінностями
Прийняття	Корреляция Пирсона	,130	,138	,189**
	Знач. (двухсторонняя)	,072	,057	,009
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляция Пирсона	-,198**	-,192**	-,187**
	Знач. (двухсторонняя)	,006	,008	,009
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляция Пирсона	-,228**	-,178*	-,163*
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,014	,024
	N	192	192	192
Розділення	Корреляция Пирсона	-,040	-,256**	-,027
	Знач. (двухсторонняя)	,585	,000	,710
	N	192	192	192
Цінності	Корреляция Пирсона	-,232**	-,314**	-,205**
	Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,004
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляция Пирсона	-,177*	-,237**	-,129
	Знач. (двухсторонняя)	,014	,001	,073
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляция Пирсона	-,195**	-,271**	-,141
	Знач. (двухсторонняя)	,007	,000	,051
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляция Пирсона	,145*	,061	,124
	Знач. (двухсторонняя)	,044	,401	,087
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляция Пирсона	,394**	,370**	,445**
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляция Пирсона	1	,566**	,436**
	Знач. (двухсторонняя)		,000	,000
	N	192	192	192
Злиття	Корреляция Пирсона	,566**	1	,504**
	Знач. (двухсторонняя)	,000		,000
	N	192	192	192

Корреляции

		Бездіяльність	Загальний рівень психологічної негнучкості.	Ціннісне життя
Прийняття	Корреляція Пирсона	,150 [*]	,234 ^{**}	-,008
	Знач. (двухстороння)	,038	,001	,909
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляція Пирсона	-,258 ^{**}	-,208 ^{**}	,265 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,004	,000
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляція Пирсона	-,246 ^{**}	-,223 ^{**}	,325 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,001	,002	,000
	N	192	192	192
Розділення	Корреляція Пирсона	-,145 [*]	-,091	,318 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,045	,210	,000
	N	192	192	192
Цінності	Корреляція Пирсона	-,399 ^{**}	-,294 ^{**}	,461 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляція Пирсона	-,366 ^{**}	-,223 ^{**}	,397 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,002	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляція Пирсона	-,330 ^{**}	-,216 ^{**}	,448 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,003	,000
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляція Пирсона	-,049	,352 ^{**}	,052
	Знач. (двухстороння)	,496	,000	,474
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляція Пирсона	,374 ^{**}	,667 ^{**}	-,337 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляція Пирсона	,566 ^{**}	,769 ^{**}	-,274 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Злиття	Корреляція Пирсона	,542 ^{**}	,769 ^{**}	-,324 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Корреляції

		Життєздійснення	Залучене життя	Професійно-фокусовані позитивні емоції
Прийняття	Корреляція Пирсона	-,032	-,020	-,104
	Знач. (двухстороння)	,657	,785	,153
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляція Пирсона	,278 **	,289 **	,293 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляція Пирсона	,301 **	,337 **	,313 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Розділення	Корреляція Пирсона	,287 **	,326 **	,263 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Цінності	Корреляція Пирсона	,332 **	,434 **	,234 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,001
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляція Пирсона	,285 **	,373 **	,271 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляція Пирсона	,369 **	,443 **	,326 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляція Пирсона	,069	,063	-,058
	Знач. (двухстороння)	,344	,384	,427
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляція Пирсона	-,258 **	-,324 **	-,266 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляція Пирсона	-,269 **	-,291 **	-,261 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Злиття	Корреляція Пирсона	-,304 **	-,338 **	-,323 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Корреляції

		Професійна залученість	Професійні відносини	Професійний сенс
Прийняття	Корреляція Пірсона	-,015	-,018	-,090
	Знач. (двухстороння)	,832	,808	,214
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляція Пірсона	,276 **	,298 **	,259 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляція Пірсона	,319 **	,291 **	,292 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Розділення	Корреляція Пірсона	,208 **	,207 **	,208 **
	Знач. (двухстороння)	,004	,004	,004
	N	192	192	192
Цінності	Корреляція Пірсона	,324 **	,242 **	,413 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,001	,000
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляція Пірсона	,339 **	,271 **	,374 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляція Пірсона	,369 **	,327 **	,375 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляція Пірсона	,032	,060	-,052
	Знач. (двухстороння)	,664	,409	,476
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляція Пірсона	-,212 **	-,276 **	-,371 **
	Знач. (двухстороння)	,003	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляція Пірсона	-,247 **	-,242 **	-,282 **
	Знач. (двухстороння)	,001	,001	,000
	N	192	192	192
Злиття	Корреляція Пірсона	-,246 **	-,190 **	-,327 **
	Знач. (двухстороння)	,001	,008	,000
	N	192	192	192

Корреляції

		Професійні досягнення	Загальне професійне благополуччя	Професійно- фокусовані негативні емоції
Прийняття	Корреляція Пірсона	,000	-,057	-,038
	Знач. (двухстороння)	1,000	,433	,600
	N	192	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Корреляція Пірсона	,309 **	,342 **	-,331 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контекст	Корреляція Пірсона	,303 **	,363 **	-,365 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Розділення	Корреляція Пірсона	,185 *	,257 **	-,274 **
	Знач. (двухстороння)	,010	,000	,000
	N	192	192	192
Цінності	Корреляція Пірсона	,352 **	,374 **	-,466 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Проактивність	Корреляція Пірсона	,404 **	,395 **	-,507 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Корреляція Пірсона	,395 **	,427 **	-,502 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Уникання досвіду	Корреляція Пірсона	,009	-,004	-,046
	Знач. (двухстороння)	,903	,956	,531
	N	192	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Корреляція Пірсона	-,317 **	-,346 **	,312 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Селф як контент	Корреляція Пірсона	-,337 **	-,326 **	,348 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Злиття	Корреляція Пірсона	-,290 **	-,330 **	,375 **
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Здоров'я	Професійна самотність
Прийняття	Кореляція Пирсона	-,126	,004
	Знач. (двухстороння)	,082	,952
	N	192	192
Усвідомлення поточного моменту	Кореляція Пирсона	,348**	-,331**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Селф як контекст	Кореляція Пирсона	,226**	-,276**
	Знач. (двухстороння)	,002	,000
	N	192	192
Розділення	Кореляція Пирсона	,382**	-,190**
	Знач. (двухстороння)	,000	,008
	N	192	192
Цінності	Кореляція Пирсона	,295**	-,379**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Проактивність	Кореляція Пирсона	,234**	-,382**
	Знач. (двухстороння)	,001	,000
	N	192	192
Загальний рівень психологічної гнучкості	Кореляція Пирсона	,349**	-,394**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Уникання досвіду	Кореляція Пирсона	,022	,005
	Знач. (двухстороння)	,766	,948
	N	192	192
Недостатній контакт із поточним моментом	Кореляція Пирсона	-,320**	,160*
	Знач. (двухстороння)	,000	,027
	N	192	192
Селф як контент	Кореляція Пирсона	-,264**	,325**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Злиття	Кореляція Пирсона	-,376**	,340**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192

Кореляції

		Прийняття	Усвідомлення поточного моменту	Селф як контекст
Недостатній контакт із цінностями	Кореляція Пирсона	,189**	-,187**	-,163*
	Знач. (двухстороння)	,009	,009	,024
	N	192	192	192
Бездіяльність	Кореляція Пирсона	,150*	-,258**	-,246**
	Знач. (двухстороння)	,038	,000	,001
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Кореляція Пирсона	,234**	-,208**	-,223**
	Знач. (двухстороння)	,001	,004	,002
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Кореляція Пирсона	-,008	,265**	,325**
	Знач. (двухстороння)	,909	,000	,000
	N	192	192	192
Життєздійснення	Кореляція Пирсона	-,032	,278**	,301**
	Знач. (двухстороння)	,657	,000	,000
	N	192	192	192
Залучене життя	Кореляція Пирсона	-,020	,289**	,337**
	Знач. (двухстороння)	,785	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Кореляція Пирсона	-,104	,293**	,313**
	Знач. (двухстороння)	,153	,000	,000
	N	192	192	192
Професійна залученість	Кореляція Пирсона	-,015	,276**	,319**
	Знач. (двухстороння)	,832	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні відносини	Кореляція Пирсона	-,018	,298**	,291**
	Знач. (двухстороння)	,808	,000	,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Кореляція Пирсона	-,090	,259**	,292**
	Знач. (двухстороння)	,214	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Кореляція Пирсона	,000	,309**	,303**
	Знач. (двухстороння)	1,000	,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Розділення	Цінності	Проактивність
Недостатній контакт із цінностями	Кореляція Пирсона	-,027	-,205**	-,129
	Знач. (двухстороння)	,710	,004	,073
	N	192	192	192
Бездіяльність	Кореляція Пирсона	-,145*	-,399**	-,366**
	Знач. (двухстороння)	,045	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Кореляція Пирсона	-,091	-,294**	-,223**
	Знач. (двухстороння)	,210	,000	,002
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Кореляція Пирсона	,318**	,461**	,397**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Життєздійснення	Кореляція Пирсона	,287**	,332**	,285**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Залучене життя	Кореляція Пирсона	,326**	,434**	,373**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Кореляція Пирсона	,263**	,234**	,271**
	Знач. (двухстороння)	,000	,001	,000
	N	192	192	192
Професійна залученість	Кореляція Пирсона	,208**	,324**	,339**
	Знач. (двухстороння)	,004	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні відносини	Кореляція Пирсона	,207**	,242**	,271**
	Знач. (двухстороння)	,004	,001	,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Кореляція Пирсона	,208**	,413**	,374**
	Знач. (двухстороння)	,004	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Кореляція Пирсона	,185*	,352**	,404**
	Знач. (двухстороння)	,010	,000	,000
	N	192	192	192

Корреляції

		Загальний рівень психологічної гнучкості	Уникання досвіду	Недостатній контакт із поточним моментом
Недостатній контакт із цінностями	Корреляція Пирсона	-,141	,124	,445**
	Знач. (двухстороння)	,051	,087	,000
	N	192	192	192
Бездіяльність	Корреляція Пирсона	-,330**	-,049	,374**
	Знач. (двухстороння)	,000	,496	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Корреляція Пирсона	-,216**	,352**	,667**
	Знач. (двухстороння)	,003	,000	,000
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Корреляція Пирсона	,448**	,052	-,337**
	Знач. (двухстороння)	,000	,474	,000
	N	192	192	192
Життєздійснення	Корреляція Пирсона	,369**	,069	-,258**
	Знач. (двухстороння)	,000	,344	,000
	N	192	192	192
Залучене життя	Корреляція Пирсона	,443**	,063	-,324**
	Знач. (двухстороння)	,000	,384	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Корреляція Пирсона	,326**	-,058	-,266**
	Знач. (двухстороння)	,000	,427	,000
	N	192	192	192
Професійна залученість	Корреляція Пирсона	,369**	,032	-,212**
	Знач. (двухстороння)	,000	,664	,003
	N	192	192	192
Професійні відносини	Корреляція Пирсона	,327**	,060	-,276**
	Знач. (двухстороння)	,000	,409	,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Корреляція Пирсона	,375**	-,052	-,371**
	Знач. (двухстороння)	,000	,476	,000
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Корреляція Пирсона	,395**	,009	-,317**
	Знач. (двухстороння)	,000	,903	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Селф як контент	Злиття	Недостатній контакт із цінностями
Недостатній контакт із цінностями	Кореляція Пирсона	,436**	,504**	1
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	
	N	192	192	192
Бездіяльність	Кореляція Пирсона	,566**	,542**	,453**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Кореляція Пирсона	,769**	,769**	,738**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Кореляція Пирсона	-,274**	-,324**	-,349**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Життєздійснення	Кореляція Пирсона	-,269**	-,304**	-,269**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Залучене життя	Кореляція Пирсона	-,291**	-,338**	-,337**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Кореляція Пирсона	-,261**	-,323**	-,229**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,001
	N	192	192	192
Професійна залученість	Кореляція Пирсона	-,247**	-,246**	-,265**
	Знач. (двухстороння)	,001	,001	,000
	N	192	192	192
Професійні відносини	Кореляція Пирсона	-,242**	-,190**	-,280**
	Знач. (двухстороння)	,001	,008	,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Кореляція Пирсона	-,282**	-,327**	-,256**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Кореляція Пирсона	-,337**	-,290**	-,274**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Корреляции

		Бездіяльність	Загальний рівень психологічної негнучкості.	Ціннісне життя
Недостатній контакт із цінностями	Корреляція Пирсона	,453 ^{**}	,738 ^{**}	-,349 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Бездіяльність	Корреляція Пирсона	1	,725 ^{**}	-,432 ^{**}
	Знач. (двухстороння)		,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Корреляція Пирсона	,725 ^{**}	1	-,415 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000		,000
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Корреляція Пирсона	-,432 ^{**}	-,415 ^{**}	1
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	
	N	192	192	192
Життєздійснення	Корреляція Пирсона	-,409 ^{**}	-,360 ^{**}	,744 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Залучене життя	Корреляція Пирсона	-,451 ^{**}	-,419 ^{**}	,952 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Корреляція Пирсона	-,391 ^{**}	-,382 ^{**}	,607 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійна залученість	Корреляція Пирсона	-,399 ^{**}	-,335 ^{**}	,560 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні відносини	Корреляція Пирсона	-,313 ^{**}	-,307 ^{**}	,545 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Корреляція Пирсона	-,389 ^{**}	-,416 ^{**}	,641 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Корреляція Пирсона	-,346 ^{**}	-,386 ^{**}	,508 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Корреляції

		Життєздійснення	Залучене життя	Професійно-фокусовані позитивні емоції
Недостатній контакт із цінностями	Корреляція Пирсона	-,269**	-,337**	-,229**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,001
	N	192	192	192
Бездіяльність	Корреляція Пирсона	-,409**	-,451**	-,391**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Корреляція Пирсона	-,360**	-,419**	-,382**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Корреляція Пирсона	,744**	,952**	,607**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Життєздійснення	Корреляція Пирсона	1	,913**	,555**
	Знач. (двухстороння)		,000	,000
	N	192	192	192
Залучене життя	Корреляція Пирсона	,913**	1	,625**
	Знач. (двухстороння)	,000		,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Корреляція Пирсона	,555**	,625**	1
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	
	N	192	192	192
Професійна залученість	Корреляція Пирсона	,410**	,531**	,634**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні відносини	Корреляція Пирсона	,457**	,542**	,609**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Корреляція Пирсона	,486**	,615**	,677**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Корреляція Пирсона	,385**	,487**	,616**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Корреляції

		Професійна залученість	Професійні відносини	Професійний сенс
Недостатній контакт із цінностями	Корреляція Пирсона	-,265**	-,280**	-,256**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Бездіяльність	Корреляція Пирсона	-,399**	-,313**	-,389**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Корреляція Пирсона	-,335**	-,307**	-,416**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Корреляція Пирсона	,560**	,545**	,641**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Життєздійснення	Корреляція Пирсона	,410**	,457**	,486**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Залучене життя	Корреляція Пирсона	,531**	,542**	,615**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Корреляція Пирсона	,634**	,609**	,677**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійна залученість	Корреляція Пирсона	1	,550**	,719**
	Знач. (двухстороння)		,000	,000
	N	192	192	192
Професійні відносини	Корреляція Пирсона	,550**	1	,545**
	Знач. (двухстороння)	,000		,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Корреляція Пирсона	,719**	,545**	1
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Корреляція Пирсона	,610**	,525**	,738**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Професійні досягнення	Загальне професійне благополуччя	Професійно- фокусовані негативні емоції
Недостатній контакт із цінностями	Кореляція Пірсона	-,274 ^{**}	-,311 ^{**}	,279 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Бездіяльність	Кореляція Пірсона	-,346 ^{**}	-,441 ^{**}	,415 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Кореляція Пірсона	-,386 ^{**}	-,437 ^{**}	,420 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Ціннісне життя	Кореляція Пірсона	,508 ^{**}	,688 ^{**}	-,286 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Життєздійснення	Кореляція Пірсона	,385 ^{**}	,552 ^{**}	-,180 [*]
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,013
	N	192	192	192
Залучене життя	Кореляція Пірсона	,487 ^{**}	,673 ^{**}	-,257 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Кореляція Пірсона	,616 ^{**}	,851 ^{**}	-,226 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,002
	N	192	192	192
Професійна залученість	Кореляція Пірсона	,610 ^{**}	,842 ^{**}	-,242 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,001
	N	192	192	192
Професійні відносини	Кореляція Пірсона	,525 ^{**}	,774 ^{**}	-,253 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійний сенс	Кореляція Пірсона	,738 ^{**}	,884 ^{**}	-,266 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійні досягнення	Кореляція Пірсона	1	,826 ^{**}	-,308 ^{**}
	Знач. (двухстороння)		,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Здоров'я	Професійна самотність
Недостатній контакт із цінностями	Кореляція Пирсона	-,332**	,302**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Бездіяльність	Кореляція Пирсона	-,346**	,374**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Загальний рівень психологічної негнучкості.	Кореляція Пирсона	-,404**	,379**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Ціннісне життя	Кореляція Пирсона	,553**	-,211**
	Знач. (двухстороння)	,000	,003
	N	192	192
Життєздійснення	Кореляція Пирсона	,484**	-,133
	Знач. (двухстороння)	,000	,066
	N	192	192
Залучене життя	Кореляція Пирсона	,560**	-,190**
	Знач. (двухстороння)	,000	,008
	N	192	192
Професійно-фокусовані позитивні емоції	Кореляція Пирсона	,564**	-,215**
	Знач. (двухстороння)	,000	,003
	N	192	192
Професійна залученість	Кореляція Пирсона	,469**	-,311**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Професійні відносини	Кореляція Пирсона	,490**	-,281**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Професійний сенс	Кореляція Пирсона	,490**	-,260**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Професійні досягнення	Кореляція Пирсона	,383**	-,215**
	Знач. (двухстороння)	,000	,003
	N	192	192

Кореляції

		Прийняття	Усвідомлення поточного моменту	Селф як контекст
Загальне професійне благополуччя	Корреляція Пирсона	-,057	,342**	,363**
	Знач. (двухстороння)	,433	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Корреляція Пирсона	-,038	-,331**	-,365**
	Знач. (двухстороння)	,600	,000	,000
	N	192	192	192
Здоров'я	Корреляція Пирсона	-,126	,348**	,226**
	Знач. (двухстороння)	,082	,000	,002
	N	192	192	192
Професійна самотність	Корреляція Пирсона	,004	-,331**	-,276**
	Знач. (двухстороння)	,952	,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Розділення	Цінності	Проактивність
Загальне професійне благополуччя	Корреляція Пирсона	,257**	,374**	,395**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Корреляція Пирсона	-,274**	-,466**	-,507**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Здоров'я	Корреляція Пирсона	,382**	,295**	,234**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,001
	N	192	192	192
Професійна самотність	Корреляція Пирсона	-,190**	-,379**	-,382**
	Знач. (двухстороння)	,008	,000	,000
	N	192	192	192

Корреляції

		Загальний рівень психологічної гнучкості	Уникання досвіду	Недостатній контакт із поточним моментом
Загальне професійне благополуччя	Корреляція Пирсона	,427**	-,004	-,346**
	Знач. (двухстороння)	,000	,956	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Корреляція Пирсона	-,502**	-,046	,312**
	Знач. (двухстороння)	,000	,531	,000
	N	192	192	192
Здоров'я	Корреляція Пирсона	,349**	,022	-,320**
	Знач. (двухстороння)	,000	,766	,000
	N	192	192	192
Професійна самотність	Корреляція Пирсона	-,394**	,005	,160*
	Знач. (двухстороння)	,000	,948	,027
	N	192	192	192

Корреляції

		Селф як контент	Злиття	Недостатній контакт із цінностями
Загальне професійне благополуччя	Корреляція Пирсона	-,326**	-,330**	-,311**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Корреляція Пирсона	,348**	,375**	,279**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Здоров'я	Корреляція Пирсона	-,264**	-,376**	-,332**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійна самотність	Корреляція Пирсона	,325**	,340**	,302**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Бездіяльність	Загальний рівень психологічної негнучкості.	Ціннісне життя
Загальне професійне благополуччя	Кореляція Пирсона	-,441**	-,437**	,688**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Кореляція Пирсона	,415**	,420**	-,286**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Здоров'я	Кореляція Пирсона	-,346**	-,404**	,553**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійна самотність	Кореляція Пирсона	,374**	,379**	-,211**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,003
	N	192	192	192

Кореляції

		Життєздійснення	Залучене життя	Професійно-фокусовані позитивні емоції
Загальне професійне благополуччя	Кореляція Пирсона	,552**	,673**	,851**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Кореляція Пирсона	-,180*	-,257**	-,226**
	Знач. (двухстороння)	,013	,000	,002
	N	192	192	192
Здоров'я	Кореляція Пирсона	,484**	,560**	,564**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійна самотність	Кореляція Пирсона	-,133	-,190**	-,215**
	Знач. (двухстороння)	,066	,008	,003
	N	192	192	192

Кореляції

		Професійна залученість	Професійні відносини	Професійний сенс
Загальне професійне благополуччя	Корреляція Пирсона	,842 ^{**}	,774 ^{**}	,884 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Корреляція Пирсона	-,242 ^{**}	-,253 ^{**}	-,266 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,001	,000	,000
	N	192	192	192
Здоров'я	Корреляція Пирсона	,469 ^{**}	,490 ^{**}	,490 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192
Професійна самотність	Корреляція Пирсона	-,311 ^{**}	-,281 ^{**}	-,260 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Професійні досягнення	Загальне професійне благополуччя	Професійно-фокусовані негативні емоції
Загальне професійне благополуччя	Корреляція Пирсона	,826 ^{**}	1	-,308 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,000		,000
	N	192	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Корреляція Пирсона	-,308 ^{**}	-,308 ^{**}	1
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	
	N	192	192	192
Здоров'я	Корреляція Пирсона	,383 ^{**}	,577 ^{**}	-,155 [*]
	Знач. (двухстороння)	,000	,000	,032
	N	192	192	192
Професійна самотність	Корреляція Пирсона	-,215 ^{**}	-,307 ^{**}	,393 ^{**}
	Знач. (двухстороння)	,003	,000	,000
	N	192	192	192

Кореляції

		Здоров'я	Професійна самотність
Загальне професійне благополуччя	Кореляція Пирсона	,577**	-,307**
	Знач. (двухстороння)	,000	,000
	N	192	192
Професійно-фокусовані негативні емоції	Кореляція Пирсона	-,155*	,393**
	Знач. (двухстороння)	,032	,000
	N	192	192
Здоров'я	Кореляція Пирсона	1	-,222**
	Знач. (двухстороння)		,002
	N	192	192
Професійна самотність	Кореляція Пирсона	-,222**	1
	Знач. (двухстороння)	,002	
	N	192	192

** . Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).

* . Кореляція значима на рівні 0,05 (двухстороння).