

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ МАЙНДФУЛНЕСУ НА САМОДЕТЕРМІНАЦІЮ ТА ПСИХОЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОФІСНИХ СПІВРОБІТНИКІВ.....	9
1.1. Майндфулнес як психологічна концепція	9
1.2. Самодетермінація: теоретичні аспекти та взаємозв'язок з майндфулнесом	17
1.3. Психоемоційний стан: визначення, структура, чинники впливу та взаємозв'язок з майндфулнесом.....	23
Висновки до розділу I	27
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МАЙНДФУЛНЕСУ Й САМОДЕТЕРМІНАЦІЇ ОФІСНИХ СПІВРОБІТНИКІВ	31
2.1. Дизайн емпіричного дослідження	31
2.2. Обґрунтування доцільності обраних методик	33
2.3. Опис вибірки.....	40
Висновки до розділу II.....	43
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МАЙНДФУЛНЕСУ ТА САМОДЕТЕРМІНАЦІЇ ОФІСНИХ СПІВРОБІТНИКІВ	45
3.1. Опис результатів емпіричного дослідження.....	45
3.2. Аналіз відмінностей груп респонденток за досліджуваними психологічними характеристиками.....	47
3.3. Аналіз взаємозв'язку майндфулнесу із досліджуваними компонентами самодетермінації	55
3.4. Практичні рекомендації щодо підвищення самодетермінації офісних співробітників засобами майндфулнесу	69
Висновки до розділу III.....	76
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	86
ДОДАТКИ	97

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми. У сучасному світі дедалі більше уваги приділяється питанням психічного здоров'я та добробуту працівників, особливо офісних співробітників. Темп роботи в корпоративному секторі постійно зростає, а разом із ним збільшуються й вимоги до продуктивності, швидкості прийняття рішень та адаптивності до змін. В умовах високої конкуренції, інформаційного перевантаження та багатозадачності офісні працівники часто стикаються з хронічним стресом, емоційним вигоранням та зниженням мотивації до роботи. Все це може призводити до негативних наслідків, зокрема погіршення психоемоційного стану, зниження ефективності роботи, зростання рівня тривожності, депресії та незадоволеності життям.

Одним із ключових факторів, що визначають стійкість особистості до стресових ситуацій та рівень загального благополуччя, є самодетермінація – здатність особистості до автономного вибору, внутрішньої мотивації та управління власною діяльністю на основі власних цінностей і переконань. Високий рівень самодетермінації є важливим чинником психологічної стійкості, підвищеної продуктивності та загальної задоволеності життям. Водночас працівники з низьким рівнем самодетермінації частіше відчують емоційне виснаження, проявляють знижену ініціативність та залежать від зовнішніх стимулів у своїй професійній діяльності.

Одним із ефективних інструментів, що можуть сприяти підвищенню рівня самодетермінації та зменшенню негативних наслідків стресу, є практика майндфулнесу. Майндфулнес передбачає розвиток здатності концентруватися на поточному моменті, безоцінно сприймати власні емоції та думки, що дозволяє особистості ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями, підвищувати рівень саморегуляції та внутрішньої мотивації. Регулярна практика майндфулнесу сприяє зниженню рівня тривожності, покращенню емоційного регулювання, зміцненню когнітивних функцій та підвищенню задоволеності життям. Проте питання зв'язку практики майндфулнесу саме із рівнем самодетермінації офісних працівників залишається недостатньо дослідженим.

Таким чином, актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю вивчення впливу майндфулнесу на рівень самодетермінації офісних працівників, що, у свою чергу, може сприяти підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності, зниженню рівня стресу та емоційного виснаження, а також покращенню загального психологічного благополуччя. Результати дослідження можуть мати важливе практичне значення для організацій, що прагнуть створити сприятливі умови праці та забезпечити здоровий психологічний клімат у робочому середовищі.

Теоретико-методологічна основа дослідження.

Майндфулнес пропонує низку переваг у різних сферах. Доведено, що він зменшує стрес, тривогу та депресію, покращує емоційну регуляцію та когнітивну гнучкість (Argyriadis et al. 2024). Втручання на основі майндфулнесу (МВІ) вважаються ефективними в лікуванні як психологічних розладів, так і соматичних захворювань і отримують визнання серед медичних працівників (Shonin et al. 2013).

Теорія самодетермінації (ТСД) є ключовою для розуміння людської мотивації, розвитку особистості та благополуччя (Buchanan & Rudisill 2013). Вона підкреслює значення внутрішньої мотивації, яка базується на вродженому інтересі та задоволенні. ТСД визначає три основні психологічні потреби: автономію, компетентність і спорідненість (Martela 2020). Задоволення цих потреб сприяє росту і благополуччю людини, тоді як їх перешкоджання може суттєво вплинути на мотивацію та поведінку.

Майндфулнес і самодетермінація взаємопов'язані через їхній вплив на мотивацію та загальне благополуччя (Donald 2020). Майндфулнес підтримує автономні форми мотивації, які є центральними для ТСД (Ryan et al. 2021). Цей зв'язок сприяє покращенню самопочуття, посилюючи внутрішню мотивацію та зменшуючи контрольовану мотивацію.

Крім того, майндфулнес допомагає людям краще усвідомлювати свої внутрішні стани, що сприяє поліпшенню здоров'я та прийняттю більш обґрунтованих рішень (Mase 2007). Ця обізнаність узгоджується з підходом когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), який акцентує увагу на автономії та

саморегуляції, сприяючи задоволенню психологічних потреб і покращенню загального благополуччя.

Наукова новизна даного дослідження полягає у комплексному емпіричному аналізі взаємозв'язку між майндфулнесом і самодетермінаційними характеристиками офісних працівниць із урахуванням особистісних рис, ціннісних орієнтацій, ресурсного потенціалу та мотивації до успіху. Вперше в українському контексті досліджено, як окремі компоненти майндфулнесу по-різному пов'язані з внутрішніми й зовнішніми життєвими орієнтаціями, рівнем ресурсної саморегуляції та стилями мотивації до досягнень у офісних працівниць середнього віку. Отримано нові дані про те, що не всі аспекти майндфулнесу мають однаковий вплив на психологічне функціонування. Новизною також є виявлені відмінності у психологічному функціонуванні залежно від частоти та тривалості майндфулнес-практики. Таким чином, результати дослідження доповнюють наукові уявлення про структурну неоднорідність майндфулнесу, його інтеграцію з мотиваційними й особистісними конструктами, а також розкривають потенціал усвідомленості як ресурсу психологічної саморегуляції в умовах сучасного професійного середовища.

Об'єкт дослідження: феномен самодетермінації.

Предмет дослідження: зв'язок практики майндфулнесу із самодетермінацією офісних співробітників.

Мета дослідження: емпірично обґрунтувати зв'язок між практикою майндфулнесу та таких компонентів самодетермінації офісних співробітників, як мотивація до досягнення успіху, зовнішні та внутрішні мотиваційні цілі, цінності та особистісні ресурси.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз поняття майндфулнесу та його ролі у зниженні рівня стресу, покращенні психоемоційного стану та впливі на мотиваційну сферу
2. Провести аналіз поняття самодетермінації та визначити зовнішні та внутрішні фактори, що на неї впливають.

3. Дослідити взаємозв'язок між практикою майндфулнесу, особистісними ресурсами, прагненнями, цінностями та мотивацією офісних співробітників.
4. Проаналізувати емпіричні дані щодо взаємозв'язку майндфулнесу з внутрішньою мотивацією та психоемоційним станом офісних співробітників.
5. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення самодетермінації офісних співробітників засобами майндфулнесу.

Методи дослідження. У дослідженні було використано систему загальнонаукових методів дослідження:

– теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація та інтерпретація наукових джерел з теми майндфулнесу, самодетермінації, психоемоційного стану та їх взаємозв'язку.

– емпіричні, зокрема методики діагностики: методика «Особистісні ресурси», методика «П'ятифакторний опитувальник майндфулнес» (ПОМ-15), методика «Індекс прагнень» (Aspirations Index), методика Т. Елерса «Діагностика мотивації до успіху», короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ-UKR.

– математично-статистичні: частотний аналіз, описові статистики, t-критерій Стьюдента, критерій Крускала-Уолліса, таблиці сполученості, кореляційний аналіз.

Характеристика вибірки. Вибірка дослідження охоплює 100 респонденток, серед них 81% проживає у великих міста, 47% складають офісні працівниці, 79% має вищу освіту (диплом магістра). Майндфулнес практикують переважно нерегулярно: 54% – рідше одного разу на тиждень. Тривалість практики у більшості – до року (61%).

Теоретична значущість дослідження полягає у розширенні наукових уявлень про взаємозв'язок майндфулнесу та самодетермінації в контексті професійної діяльності офісних працівників. Оскільки раніше цей взаємозв'язок був недостатньо висвітлений у літературі, отримані дані заповнюють наявну прогалину та уточнюють роль усвідомленості у мотиваційних процесах. Результати дослідження доповнюють існуючі психологічні теорії мотивації і саморегуляції, демонструючи, як розвиток навичок майндфулнесу здатен

позитивно впливати на внутрішню мотивацію, автономність та залученість працівників. Дослідження також поглиблює понятійний апарат психології праці, вводячи концепцію майндфулнесу як важливого чинника, що сприяє задоволенню базових психологічних потреб персоналу (в автономії, компетентності та соціальній підтримці). Таким чином, робота робить вагомий внесок у розвиток теорії самодетермінації, підтверджуючи значущість особистісних ресурсів (таких як усвідомленість) у забезпеченні самостійності й ініціативності працівників. Більше того, одержані висновки можуть бути інтегровані у загальні теоретичні моделі організаційної психології та управління персоналом, розширюючи міждисциплінарний науковий дискурс. Отримані знання закладають підґрунтя для подальших наукових досліджень у сфері психологічного благополуччя, мотивації та ефективності персоналу.

Практична значущість дослідження полягає в можливості безпосереднього застосування його результатів у професійній діяльності, практичній психології та діяльності організацій. Отримані дані можуть бути використані психологами-консультантами та фахівцями з управління персоналом для розробки тренінгових програм і рекомендацій, спрямованих на розвиток навичок майндфулнесу серед офісних працівників з метою підвищення їх самодетермінації, внутрішньої мотивації та продуктивності. Результати дослідження слугують науково обґрунтованою основою для впровадження практик усвідомленості в корпоративне середовище, що сприятиме зниженню рівня стресу та запобіганню професійному вигоранню, підвищенню задоволеності працею та психологічного благополуччя персоналу. Керівники та менеджери можуть використати висновки роботи для створення умов, які підтримують автономність і ініціативність співробітників через розвиток культури усвідомленості. Крім того, для самих офісних працівників упровадження рекомендацій дослідження сприятиме розвитку навичок саморегуляції та підвищенню якості їх професійного життя і загального благополуччя. Таким чином, результати дослідження мають значний прикладний потенціал та практичну цінність, надаючи інструменти для

оптимізації управління людськими ресурсами та підтримки психологічного здоров'я персоналу в сучасних офісних умовах.

Дослідницькі питання:

1. Чи існує статистично значущий зв'язок між рівнем майндфулнесу та самодетермінацією у вибірці офісних працівників?
2. Чи впливає рівень майндфулнесу на баланс внутрішніх і зовнішніх мотиваційних прагнень?
3. Які особистісні характеристики можуть модифікувати зв'язок між майндфулнесом і самодетермінацією?

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ МАЙНДФУЛНЕСУ НА САМОДЕТЕРМІНАЦІЮ ТА ПСИХОЕМОЦІЙНИЙ СТАН ОФІСНИХ СПІВРОБІТНИКІВ

1.1. Майндфулнес як психологічна концепція

Майндфулнес, або усвідомленість, – це психологічний стан, який характеризується повною присутністю в моменті та відкритим сприйняттям навколишньої реальності без осуду чи оцінки. У психологічному контексті майндфулнес з'явився порівняно недавно, проте його корені лежать в стародавніх східних духовних практиках, зокрема буддизмі.

Майндфулнес визначається як форма саморегуляції уваги, що зосереджена на теперішньому моменті і характеризується неосудливим ставленням до внутрішніх і зовнішніх переживань (Nilsson, 2016). Це поняття включає усвідомлення та увагу, орієнтацію на теперішній момент, а також культивування певних психологічних процесів. Майндфулнес також описується як здатність до критичного саморефлексування, що дозволяє діяти зі співчуттям, технічною компетентністю та інсайтом. Цю концепцію найкраще розуміти як неосудливу, зосереджену на теперішньому моменті усвідомленість, яка фокусується на досвіді момент за моментом з цікавістю, відкритістю та прийняттям (Nagy, 2017).

Майндфулнес як сучасна концепція отримала розвиток завдяки працям Джона Кабат-Зінна, який створив програму MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction) – методику зниження стресу на основі майндфулнесу, яка стала популярною в 1970-х роках (Pagnini, 2015). Вона стала першою систематичною спробою адаптувати майндфулнес для широкої аудиторії, незалежно від релігійної чи духовної приналежності, і привернула увагу до можливостей використання усвідомленості в медицині, психології, освіті та навіть у корпоративному середовищі. Майндфулнес набув популярності як терапевтична стратегія для різних медичних і психіатричних станів. Він використовується в таких інтервенціях, як зниження стресу на основі усвідомленості (MBSR) та когнітивна терапія на основі усвідомленості (МВСТ), які показали ефективність у зменшенні симптомів депресії, тривоги та психологічного стресу (Marchand,

2012). Ці інтервенції є секулярними та клінічно обґрунтованими, відрізняючись від традиційних буддистських практик.

Концепція "майндфулнес" (усвідомленості) має глибокі історичні корені, що сягають буддистських практик, які виникли понад 2500 років тому. Спочатку майндфулнес був центральним елементом буддистської медитації, спрямованої на досягнення внутрішнього спокою та розуміння (Ditrich, 2016). Основоположні тексти буддизму описують практики медитації, які спрямовані на очищення розуму від зацікленості на минулому та майбутньому, сприяючи зосередженню на теперішньому моменті.

У 20-му столітті, завдяки поширенню східних практик у західному світі, майндфулнес почав інтегруватися у сучасну психологію та медицину. Завдяки дослідженням Кабат-Зінна, а також іншим вченим, таким як Марша Лінехан, яка адаптувала майндфулнес для діалектичної поведінкової терапії, концепція стала важливою складовою психотерапевтичної практики, особливо в роботі з депресією, тривожністю та посттравматичним стресовим розладом (ПТСР). З часом майндфулнес був секуляризований і адаптований для використання в різних сферах, включаючи охорону здоров'я, освіту та бізнес. Це призвело до його популяризації як інструменту для покращення добробуту та зниження стресу (Beekun, 2016). В освіті він підтримує соціально-емоційне навчання та самопізнання, а в лідерстві покращує продуктивність і вводить нові стилі управління (Graham, 2023; Kaul, 2023).

У сучасній психології майндфулнес трактується як спосіб розвитку усвідомленості, що допомагає людям краще справлятися з емоційними труднощами, знижувати рівень стресу та підвищувати якість життя. Майндфулнес є інтегрованим елементом у численні терапевтичні підходи, включаючи когнітивно-поведінкову терапію, діалектичну поведінкову терапію та майндфулнес-орієнтовану терапію.

Сьогодні майндфулнес також активно досліджується з точки зору нейропсихології: за допомогою технологій сканування мозку вчені встановили, що практика усвідомленості підвищує активність у лобових частках та зменшує реакцію на стрес у лімбічній системі. Дослідження показують, що майндфулнес

може призводити до функціональних і структурних змін у мозку, покращуючи області, залучені до виконавчого контролю, регуляції емоцій та самосвідомості. Ці зміни сприяють покращенню психічного здоров'я, зокрема зменшенню тривоги та депресії (Huong, 2023). Це підтверджує, що майндфулнес має позитивний вплив на здатність керувати емоціями та знижувати рівень стресу.

Загалом, майндфулнес є універсальним та ефективним підходом для сприяння психічному благополуччю та стійкості шляхом розвитку усвідомленості теперішнього моменту (Bunjak, 2022). Таким чином, майндфулнес пройшов довгий шлях від релігійної практики до універсального інструменту для покращення якості життя в сучасному світі.

Сучасні дослідження підтверджують ефективність майндфулнес у різних контекстах. Дослідження показують, що майндфулнес-терапія ефективна для покращення психологічних симптомів та регуляції емоцій у людей з межовим розладом особистості (Aliyari, 2024). Також вона зменшує симптоми депресії та тривоги у пацієнтів з розсіяним склерозом (Carletto, 2017). Веб-інтервенції на основі майндфулнес ефективні для зменшення депресії та тривоги, а також покращення якості життя (Sevilla-Llewellyn-Jones, 2018). Використання віртуальної реальності для майндфулнес-інтервенцій показало, що такі методи можуть бути більш ефективними, ніж традиційні аудіо-інтервенції (Yildirim, 2020). Майндфулнес-програми в школах, такі як Learning to BREATHE та Mindfulness in School Project, отримали високу оцінку за ефективність у покращенні психічного здоров'я учнів (Marshall, 2024).

Майндфулнес інтегрується і в організаційні практики, де його використовують для підвищення ефективності та покращення міжособистісних відносин. Однак, існують і критичні погляди, які вказують на можливі негативні наслідки, такі як створення дисфункціональної динаміки в групах (Ihl, 2020). Крім того, майндфулнес розглядається як спосіб подолання стресу та покращення психічного здоров'я, але також піддається критиці за можливе підкріплення неоліберальних ідеологій, що акцентують на самовдосконаленні (Arthington, 2016).

Хоча багато досліджень показують позитивні результати, існує критика щодо якості цих досліджень. Деякі дослідники вказують на недостатню методологічну строгість і потребу в більш якісних дослідженнях (Fang, 2024). Майндфулнес часто розглядається як додатковий метод, а не як самостійне лікування. Наприклад, у випадку obsесивно-компульсивного розладу, майндфулнес рекомендується використовувати разом з іншими формами терапії (Borghain, 2024). Також існують питання щодо адаптації майндфулнес до різних культурних контекстів. Деякі дослідники вказують на конфлікти між традиційними буддистськими коренями та сучасними інтерпретаціями (Karl, 2021). Окрім цього існує критика щодо різних підходів до визначення та вимірювання майндфулнес, що може впливати на результати досліджень (Kumar, 2024).

Далі розглянемо основні принципи майндфулнесу. Перший принцип майндфулнесу – це здатність бути повністю присутнім у поточному моменті. Усвідомленість передбачає розуміння та прийняття того, що відбувається тут і зараз, без потреби оцінювати чи змінювати цей досвід. Цей принцип дозволяє практикуючим спрямувати увагу на власні думки, емоції та фізичні відчуття, не намагаючись їх придушити або уникнути. Присутність у моменті допомагає зменшити зациклення на минулих помилках або побоюваннях щодо майбутнього, що є частими причинами стресу і тривоги. Ця здатність розвивається завдяки регулярним практикам медитації, таких як спостереження за диханням або тілесними відчуттями, що сприяє зміцненню зв'язку між свідомістю та тілом. Практика усвідомленості включає основні риси, такі як уважне спостереження, критична цікавість і збереження "розуму початківця". Загалом, усвідомленість сприяє рефлексивній та неанксіозній присутності, покращуючи як особисте благополуччя, так і професійну практику (Ryznar, 2021).

Практика майндфулнесу ґрунтується на тому, що надмірне занурення у роздуми про минуле або майбутнє може перешкоджати повноцінному життю в теперішньому моменті. Вважається, що хвилювання щодо того, що вже відбулося або може статися, часто є основним джерелом стресу та тривожних

розладів. Практика передбачає повне залучення в теперішній момент, що може допомогти зменшити стрес і покращити самопочуття, мінімізуючи роздуми про минулі події або тривогу щодо майбутнього (Sirgy, 2015).

Майндфулнес вчить практикуючих концентруватися на теперішньому моменті, приймати його без надмірного аналізу чи осуду. Навчання присутності в моменті допомагає розвивати усвідомленість щодо того, як минулі переживання можуть впливати на поточні емоції та поведінку, дозволяючи контролювати свій внутрішній стан. Майндфулнес часто описується як спосіб підвищення усвідомленості та уваги до теперішнього, дозволяючи людям повніше і ясніше переживати життя. Цей фокус на теперішньому є ключовим принципом як у традиційних, так і в сучасних практиках майндфулнесу (Thompson-Brenner, 2021). Розвиваючи нерелаксивну та неосуджуючу позицію, майндфулнес допомагає людям розвивати збалансовану перспективу, зменшуючи вплив негативних емоцій і думок, пов'язаних з минулим або майбутнім (Garland, 2009).

Прийняття без осуду – це основний елемент майндфулнесу, який означає можливість сприймати все, що відбувається, без негативної або позитивної оцінки. Відмова від осуду дозволяє поглянути на ситуацію об'єктивніше та уникнути звичних емоційних реакцій, таких як гнів або смуток, які можуть заважати ясному сприйняттю реальності (Mesquita, 2023). Цей принцип дозволяє людині зберігати спокій та раціональність у будь-яких ситуаціях, приймаючи їх такими, якими вони є, і вільно рухатися далі, не зациклюючись на негативних емоціях.

Майндфулнес передбачає підтримання усвідомленості поточного моменту з відкритістю та цікавістю, що допомагає зменшити емоційну реактивність і сприяє психологічному благополуччю (Prakash, 2021). Такий неосудливий підхід дозволяє людям розвивати здоровіші стосунки зі своїми внутрішніми переживаннями, покращуючи саморегуляцію та емоційну стійкість (Gardner, 2012). Загалом, практика прийняття без осуду є невід'ємною частиною майндфулнесу, сприяючи більш співчутливому та збалансованому підходу до власних думок і почуттів (Higgins, 2011).

Відмова від надмірної прив'язаності до думок і емоцій також є ключовим принципом майндфулнес, що сприяє регуляції емоцій. Майндфулнес допомагає зменшити емоційну лабільність і покращити диференціацію емоцій, що веде до ефективнішої емоційної регуляції (Hill, 2012). Цей підхід дозволяє зосередитися на теперішньому моменті, відпускаючи відволікаючі думки та почуття, що створює оптимальні умови для емоційної обробки (Gayner, 2019). Майндфулнес також сприяє позитивним змінам у соціальних взаємодіях, покращуючи емоційну регуляцію в соціальних контекстах (Quaglia, 2015). Це досягається через розвиток здатності приймати всі емоції, що виникають, і відпускати дистресові думки та почуття (Sala, 2024). Таким чином, майндфулнес як стратегія емоційної регуляції допомагає зменшити прив'язаність до негативних емоцій і думок, сприяючи загальному емоційному здоров'ю та благополуччю (Cepeda-Hernández, 2015).

Далі розглянемо різні психологічні підходи до використання майндфулнесу. Психологічні підходи до майндфулнесу включають різноманітні методи, які інтегрують традиційні та сучасні практики. У когнітивно-поведінковій терапії (КПТ) майндфулнес використовується як інструмент для розвитку навичок регуляції емоцій та контролю над автоматичними негативними думками (Mesquita, 2023). Когнітивно-поведінкові терапії, орієнтовані на майндфулнес (МВСВТ), інтегрують практики усвідомленості з когнітивно-поведінковими техніками для покращення різних психологічних станів. Ці терапії показали перспективність у лікуванні розладів, таких як депресія, тривога та розлади харчової поведінки (Masuda, 2013; Lee, 2021). Когнітивна терапія, заснована на усвідомленості (МВСТ), є добре дослідженою формою МВСВТ, спочатку розробленою для запобігання рецидиву депресії. Вона поєднує практики усвідомленості, такі як медитація, з техніками когнітивної терапії, щоб допомогти людям стати більш усвідомленими своїх думок і емоцій, зменшуючи автоматичні негативні реакції (Francis, 2024; Ja, 2022). Інший варіант, когнітивно-поведінкова терапія з інтеграцією усвідомленості (МіСВТ), призначена для ширшого застосування і включає процедури експозиції та тренування співчуття (Francis, 2024). Підходи КПТ дозволяють практикуючим

не лише розпізнавати та змінювати негативні шаблони мислення, але й уникати зациклення на цих думках, практикуючи усвідомленість та прийняття.

У гуманістичній психології майндфулнес розглядається як спосіб самопізнання та особистісного зростання. Гуманістичний підхід робить акцент на переживанні "тут і зараз" та розвитку внутрішньої гармонії. Цей підхід вважає майндфулнес інструментом для розкриття внутрішніх ресурсів та підвищення самоусвідомлення, що сприяє досягненню внутрішньої згоди з собою та прийняття себе таким, яким ти є.

Сучасні психотерапевтичні методи активно інтегрують майндфулнес у свої техніки для підвищення ефективності лікування стресових розладів, депресії та інших емоційних порушень. Наприклад, у MBSR програмах та діалектичній поведінковій терапії (DBT), майндфулнес використовується для тренування навичок саморегуляції. DBT поєднує поведінкові техніки, майндфулнес та діалектичні підходи для лікування межового розладу особистості. Майндфулнес є ключовим компонентом DBT, що допомагає покращити регуляцію емоцій та толерантність до стресу (Zeifman, 2020). Дослідження показують, що майндфулнес у DBT може зменшити симптоми межового розладу особистості та покращити загальний психічний стан (Eeles, 2022). Використання віртуальної реальності для тренування навичок майндфулнес у DBT також показало обнадійливі результати (Nagarro-Naro, 2016).

Терапія прийняття та зобов'язання (ACT) використовує майндфулнес та прийняття для підвищення психологічної гнучкості, допомагаючи клієнтам приймати неприємні емоції та рухатися до ціннісних цілей (Webster, 2011). ACT відрізняється від традиційної когнітивно-поведінкової терапії тим, що акцентує увагу на прийнятті та зміні поведінки, а не на зміні когніцій (Forman, 2015). ACT показала ефективність у покращенні психічного благополуччя та зменшенні тривоги та депресії (Zhao, 2018).

Екзистенційна терапія, поєднана з майндфулнес, може підвищити усвідомленість і допомогти клієнтам краще справлятися з екзистенційними питаннями, такими як сенс життя, свобода, ізоляція та смерть (Harris, 2013). Майндфулнес у цьому контексті виступає як метатехніка, що підтримує різні

терапевтичні моделі, включаючи екзистенційну терапію. Дослідження показують, що майндфулнес може бути ефективним у покращенні психологічного благополуччя та зменшенні стресу у неформальних доглядальників пацієнтів паліативної допомоги, де екзистенційна поведінкова терапія (ЕВТ) використовувалася для підтримки (Kögler, 2013). Крім того, майндфулнес може допомогти в управлінні екзистенційними кризами, зокрема втратою та горем у пацієнтів з раком, покращуючи їх екзистенційне благополуччя та адаптацію до хвороби (Тасón, 2011).

Ці методи фокусуються на послідовному розвитку усвідомленості як засобу адаптації та зниження реактивності на стресові ситуації. Вони вчать пацієнтів використовувати майндфулнес у щоденному житті, щоб підтримувати баланс та знижувати рівень тривоги.

Офісне середовище часто є джерелом високого рівня стресу та втоми через постійну завантаженість та складність завдань. Майндфулнес-програми для офісу пропонують інструменти для зниження стресу та покращення концентрації. Для офісних працівників популярні короткі медитації та дихальні вправи, які можна виконувати протягом робочого дня, щоб знижувати рівень стресу та відновлювати продуктивність.

Використання майндфулнесу в офісній роботі має кілька переваг. Дослідження показують, що майндфулнес може покращити продуктивність праці та зменшити наміри щодо звільнення, навіть коли враховуються інші фактори, такі як залученість до роботи (Dane, 2014). Майндфулнес також сприяє покращенню саморегуляції думок, емоцій і поведінки, що позитивно впливає на соціальні відносини на робочому місці та підвищує стійкість до викликів (Glomb, 2011). Інтервенції з майндфулнесу можуть покращити психічне здоров'я та добробут працівників, а також їхню продуктивність (Johnson, 2020). Однак, існують виклики, пов'язані з адаптацією цих практик до робочого середовища, включаючи методологічні питання та необхідність врахування індивідуальних і демографічних відмінностей (Jamieson, 2017). Загалом, майндфулнес може бути ефективним інструментом для зменшення стресу та підвищення концентрації, що сприяє створенню здорового робочого середовища (Koopmans, 2024).

Багато компаній, таких як Google, Intel та Apple, активно впроваджують майндфулнес-програми для своїх співробітників. Завдяки регулярним практикам майндфулнесу працівники повідомляють про зниження рівня стресу, підвищення задоволеності від роботи та поліпшення загальної атмосфери в колективі. Програми, такі як адаптовані до робочого середовища програми зниження стресу на основі майндфулнесу (MBSR), можуть покращити соціальний капітал і психологічну безпеку на робочому місці (Bonde, 2023). Інтеграція індивідуального та колективного майндфулнесу може підвищити здатність команд управляти стресом і непередбаченими труднощами (Mortlock, 2022). Врахування факторів на рівні завдань, команди, керівництва та організації може посилити позитивні ефекти індивідуального тренінгу з майндфулнесу (Коортманс, 2024). Ці методи допомагають інтегрувати майндфулнес у робоче середовище, підвищуючи добробут і продуктивність працівників.

Проте впровадження майндфулнес-інтервенцій на рівні організації може стикатися з кількома викликами. Можливий опір з боку працівників або керівництва, які можуть не бачити цінності майндфулнесу або вважати його несерйозним (Jamieson, 2017). Різні працівники можуть по-різному реагувати на майндфулнес, залежно від їхніх особистих характеристик і попереднього досвіду (Mascaro, 2020). Впровадження може бути ускладнене також культурними особливостями організації, які не підтримують практики, спрямовані на добробут (Коортманс, 2024). Необхідність виділення часу та ресурсів для тренінгів може бути проблемою, особливо в умовах високої завантаженості (Bonde, 2023). Також значною проблемою є те, що важко виміряти безпосередній вплив майндфулнес-інтервенцій на продуктивність і добробут, а це може ускладнити обґрунтування їхньої цінності (Mortlock, 2022).

1.2. Самодетермінація: теоретичні аспекти та взаємозв'язок з майндфулнесом

Самодетермінація, як складне психологічне явище, досліджується у контексті багатьох наукових дисциплін, таких як психологія, соціологія та філософія. Самодетермінація – це емпірично обґрунтована теорія, яка зосереджується на мотивації, розвитку особистості та добробуті. Вона базується

на припущенні, що люди за своєю природою є допитливими, самовмотивованими та орієнтованими на зростання (Ryan, 2017). У сучасному розумінні цей термін зазвичай асоціюється з автономністю особистості та її здатністю приймати незалежні рішення, які відповідають її внутрішнім цінностям і потребам. Теорія самодетермінації (SDT) є всеосяжною концепцією для розуміння людської мотивації, розвитку та добробуту. Вона підкреслює роль внутрішньої мотивації та задоволення базових психологічних потреб: автономії, компетентності та соціальної включеності.

В теорії самодетермінації (Self-Determination Theory, SDT), яку розробили психологи Едвард Десі та Річард Раян, центральним елементом є ідея про те, що людина за своєю природою прагне бути автономною, компетентною і соціально включеною. Відповідно до SDT, існує три базові психологічні потреби, які сприяють розвитку особистості і її мотивації. Теорія базових психологічних потреб у теорії самодетермінації (SDT) визначає три основні потреби: автономію, компетентність і включеність. Ці потреби є вродженими та необхідними для психологічного зростання, інтеграції та благополуччя (Ryan, 2017). Задоволення цих потреб сприяє особистісному розвитку та внутрішній мотивації, тоді як їх фрустрація може призводити до психологічних проблем (Broeck, 2016). Автономія стосується відчуття контролю над власними діями, компетентність – відчуття ефективності в досягненні цілей, а включеність – відчуття зв'язку з іншими (Reeve, 2019). Ці потреби є універсальними і важливими в різних контекстах, включаючи роботу, освіту та особисті стосунки (Ryan, 2017).

Людина має внутрішню потребу приймати власні рішення і контролювати процеси, що стосуються її життя. Це проявляється через почуття самовизначення і відчуття, що вибір є наслідком власних внутрішніх мотивів, а не зовнішнього тиску чи контролю. Автономія тісно пов'язана з особистою мотивацією та відчуттям власної компетентності.

Відчуття компетентності означає здатність людини виконувати завдання ефективно і досягати успіху в різних сферах життя. Коли людина відчувається компетентною, вона більше схильна брати на себе відповідальність за власні дії

і відчуває задоволення від досягнення поставлених цілей. Це також допомагає уникнути відчуття безсилля і посилює особисту самодетермінацію.

Соціальне включення пов'язане з потребою людини відчувати підтримку та взаємозв'язок з іншими людьми. Ця потреба є основою для розвитку здорових соціальних відносин і підтримує особистість у складних життєвих ситуаціях, сприяючи зміцненню внутрішньої впевненості і стійкості.

Ці потреби є універсальними і важливими в різних контекстах, включаючи роботу, освіту та особисті стосунки (Ryan, 2017). Дослідження показують, що задоволення цих потреб пов'язане з активністю в певних ділянках мозку, що підкреслює їхню важливість для мотивації та благополуччя (Reeve, 2019).

SDT також виділяє кілька видів мотивації, що можуть бути внутрішніми та зовнішніми. Внутрішня мотивація виникає тоді, коли дії людини керуються інтересом, задоволенням або внутрішнім бажанням розвиватися. Зовнішня мотивація натомість підпорядковується зовнішнім нагородам чи покаранням, таким як соціальне визнання, фінансова винагорода чи уникнення критики (Shi, 2017). Самодетермінація здебільшого спирається на внутрішню мотивацію, оскільки саме вона є визначальним фактором для автономії та незалежного прийняття рішень.

Самодетермінація поділяється на кілька видів: особисту, професійну та соціальну. Особиста самодетермінація стосується внутрішніх ресурсів особистості, її цінностей, мотивацій та цілей. Вона включає процеси самопізнання та самореалізації, що допомагають людині визначити своє місце в житті. Цей аспект пов'язаний з автономністю особистості в повсякденному житті, тобто здатністю людини приймати рішення на основі своїх внутрішніх бажань і цінностей, а не зовнішніх впливів чи тиску. Особиста самодетермінація сприяє розумінню власних потреб і встановленню індивідуальних життєвих цілей. На особисту самодетермінацію впливають кілька ключових факторів. Важливими є такі аспекти, як цілі в житті, самоприйняття, самовпевненість, самоефективність та локус контролю. Ці фактори сприяють розвитку автономії та самодетермінації (Serdiuk, 2018). Соціальні навички є значним предиктором здатності до самодетермінації, особливо у молоді з емоційними порушеннями та

навчальними труднощами (Pierson, 2008). Освітнє та сімейне середовище мають значний вплив на самодетермінацію. Наприклад, підтримка автономії та незалежного життя, а також професійна підтримка можуть підвищити рівень самодетермінації (Vicente, 2023). Взаємодія особистих і екологічних факторів, таких як соціальна ефективність та соціальний капітал, також впливає на самодетермінацію (Walker, 2011). Особиста самодетермінація впливає на професійну, оскільки внутрішні ресурси та цінності особистості визначають вибір професійного шляху та мотивацію досягнення цілей.

Соціальна самодетермінація охоплює взаємодію з соціальним середовищем, включаючи соціальні та економічні умови, які впливають на професійний розвиток. Вона включає усвідомлення своєї ролі в суспільстві та формування соціальних зв'язків. Вона стосується здатності особи визначати своє соціальне оточення, встановлювати відносини, які відповідають її моральним і етичним поглядам. Соціальна самодетермінація допомагає людині підтримувати здорові соціальні зв'язки, сприяючи формуванню стійкого кола підтримки. Соціальна самодетермінація забезпечує рамки для особистої та професійної самодетермінації, оскільки соціальні зв'язки та умови впливають на можливості самореалізації та професійного розвитку. На неї впливають кілька ключових факторів. У першу чергу на неї впливають соціальні навички. Взаємодія особистих характеристик та середовищних умов, таких як соціальна ефективність, соціальний капітал та соціальна інклюзія, також може впливати на розвиток самодетермінації (Walker, 2011). Життєве середовище та спеціалізована підтримка, така як підтримка автономії та незалежного життя, є важливими для розвитку самодетермінації, особливо у людей з інтелектуальними порушеннями (Vicente, 2023).

Професійна самодетермінація є підвидом соціальної самодетермінації і включає вибір професійного шляху, розвиток професійних навичок та адаптацію до професійного середовища. Вона розглядається як свідомий вибір життєвого шляху, за який людина несе відповідальність. Професійна самодетермінація дозволяє особам бути більш стійкими до стресу, зберігати високу мотивацію і почуватися більш задоволеними в рамках обраної кар'єри. На професійну

самодетермінацію також впливають різні фактори. Інтереси, схильності, темперамент та особисті цінності відіграють важливу роль у виборі професії. Думка оточуючих, соціальний статус професії та вплив батьків також можуть суттєво впливати на професійний вибір. Психологічні фактори, такі як соціальний інтелект і креативність, впливають на адаптацію до кар'єри та планування професійного майбутнього. Бажання забезпечити матеріальний добробут також є важливим мотивом при виборі професії.

У теорії самодетермінації (SDT) зміст цілей розглядається через призму внутрішніх та зовнішніх цілей. Внутрішні цілі, такі як особистісний ріст і розвиток, пов'язані з вищим рівнем психологічного благополуччя, тоді як зовнішні цілі, такі як фінансовий успіх або слава, можуть мати менш позитивний вплив. Теорія змісту цілей (Goal Contents Theory) є однією з міні-теорій SDT і досліджує, як досягнення внутрішніх і зовнішніх цілей впливає на благополуччя (Martela, 2020). Дослідження показують, що акцент на внутрішніх цілях сприяє кращому психологічному стану та задоволенню базових психологічних потреб, таких як автономія, компетентність і соціальна включеність (Davids, 2017). Таким чином, зміст цілей у SDT підкреслює важливість внутрішніх цілей для підтримки психологічного благополуччя та задоволення базових потреб.

Теорія самодетермінації (SDT) також надає рамки для розуміння мотивації у відносинах, зосереджуючись на тому, як процеси у відносинах впливають на особисте благополуччя та функціонування відносин. У відносинах SDT припускає, що коли партнери підтримують автономію один одного, це призводить до більш задовільних і тривалих зв'язків. Така підтримка може проявлятися через розуміння, валідацію та заохочення інтересів і цінностей один одного, що підсилює внутрішню мотивацію та зміцнює відносини. Дослідження показують, що автономна мотивація у відносинах пов'язана з позитивними результатами, такими як підвищена інтимність і задоволеність, тоді як контрольована мотивація може призвести до негативних наслідків, таких як конфлікти та незадоволеність (Guardia, 2008).

SDT застосовується в різних сферах, включаючи освіту, охорону здоров'я та фізичні вправи, для підвищення мотивації та добробуту шляхом підтримки

автономії та інтерналізації мотивації. Вона надає єдиний підхід до розуміння мотивації в різних контекстах (Evans, 2015).

Далі розглянемо взаємозв'язок між майндфулнесом і самодетермінацією. Майндфулнес або усвідомленість, тобто здатність повністю усвідомлювати і приймати поточний момент, має значний вплив на самодетермінацію. Люди з вищим рівнем майндфулнесу зазвичай переслідують цілі з більшою автономією, що підвищує їхнє благополуччя (Grégoire, 2012). Майндфулнес пов'язаний із задоволенням психологічних потреб, таких як автономія, компетентність і взаємозв'язок, які є важливими для особистої автономії та трансформаційного лідерства (Descurgere, 2018).

Дослідження показують, що регулярна практика майндфулнесу допомагає особистості залишатися спокійною і зосередженою, навіть в умовах стресу чи тиску, що в свою чергу сприяє прийняттю більш зважених і обдуманих рішень. Усвідомлена людина краще розуміє свої справжні бажання і потреби, що робить її більш автономною у прийнятті рішень.

У організаційних умовах майндфулнес підвищує відданість працівників, особливо коли автономія висока, що вказує на те, що майндфулнес підтримує автономну мотивацію в робочому середовищі (Zeshan, 2022). Загалом, майндфулнес сприяє особистій автономії, покращуючи саморегуляцію, підтримуючи задоволення психологічних потреб і сприяючи автономному досягненню цілей, що в сукупності сприяє покращенню благополуччя та зменшенню емоційного виснаження (Kim, 2022).

Усвідомленість відіграє значну роль у процесі прийняття рішень, впливаючи на різні аспекти цього процесу. Вона допомагає помічати, коли рішення потрібно прийняти, підвищує усвідомлення цілей, зменшує упередження, такі як ефект втоплених витрат, і допомагає розпізнавати етичні виклики (Karelaia, 2014). Усвідомленість також покращує якість інформації, що використовується для прийняття рішень, зменшує упередження підтвердження та надмірну впевненість, дозволяє краще розрізняти релевантну та нерелевантну інформацію, а також допомагає справлятися з невизначеністю. Крім того, усвідомленість може покращити етичне прийняття рішень, сприяючи кращій

когнітивній та емоційній регуляції (Gonaduwege, 2024). Вона також може зменшити когнітивні упередження та сприяти більш обдуманому та відповідальному прийняттю рішень.

Окрім всього вище сказаного, дослідження показують, що майндфулнес сприяє саморегуляції поведінки та позитивним емоційним станам, що є важливими аспектами самодетермінації. Майндфулнес також пов'язаний з підвищенням самосвідомості та зниженням стресу, що може сприяти автономії та самореалізації, ключовим компонентам теорії самодетермінації (Bränström, 2011). Крім того, дослідження показують, що майндфулнес може бути пов'язаний з кращим психологічним благополуччям у літніх людей, що може бути пояснено через соціально-емоційні та самодетермінаційні теорії (Gupta, 2024). Таким чином, майндфулнес може підтримувати самодетермінацію через покращення самосвідомості, зниження стресу та підвищення автономії.

1.3. Психоемоційний стан: визначення, структура, чинники впливу та взаємозв'язок з майндфулнесом

Психоемоційний стан – це комплекс емоційних, психологічних та фізіологічних процесів, які впливають на самопочуття, рівень енергії та продуктивність людини. Він впливає на життєдіяльність людини, зокрема на її здатність до адаптації, стійкість до стресу та загальну працездатність (Hladoshchuk, 2024). Цей стан визначає, як особа реагує на різні життєві ситуації, зокрема, на стресові фактори на роботі, міжособистісні відносини та професійні обов'язки. Психоемоційний стан є результатом взаємодії когнітивних процесів (мислення, оцінка ситуацій), емоцій (почуття, афекти) та фізіологічних реакцій (серцебиття, пітливість), які у сукупності формують загальний рівень благополуччя. Цей стан може змінюватися під впливом різних умов, таких як дистанційне навчання, яке може викликати підвищену тривожність, фрустрацію та агресивність у студентів (Шпак, 2021). У військових, наприклад, психоемоційний стан може характеризуватися низьким рівнем тривожності та підвищеною агресивністю, що пов'язано з їхньою професійною діяльністю (Rybinska, 2022).

Робочі умови значно впливають на психоемоційний стан працівників. Наприклад, стресові фактори, такі як складні міжособистісні стосунки, високий робочий навантаження та робота в умовах пандемії, можуть викликати тривогу, страх, виснаження та депресію у медичних працівників (Šleinytė, 2022). Умови праці, що включають фізичні, хімічні та психосоціальні ризики, можуть призводити до зниження концентрації, підвищеної втоми та зниження ефективності роботи (Данова та ін., 2023).

У сучасному світі офісні співробітники стикаються з численними факторами, що впливають на їхній психоемоційний стан. Постійний тиск, очікування швидкого виконання завдань і суворі терміни є головними джерелами стресу, який впливає на психоемоційне благополуччя. Надмірне навантаження, офісна політика, ставлення керівництва та проблеми у відносинах можуть значно впливати на емоційний добробут (Singh, 2024). Робота в офісі часто передбачає сидячий спосіб життя та одноманітну діяльність, що призводить до емоційного вигорання та зниження мотивації. Фізична втома, увага, розумове навантаження, стрес, довіра та емоційний стан є важливими факторами, що впливають на психофізіологічні реакції працівників (Loizaga, 2023). Конфлікти або незадоволення в робочих відносинах також можуть суттєво погіршити психоемоційний стан, викликаючи роздратування та почуття незадоволеності. Офісні працівники часто стикаються з високими вимогами до якості роботи та професійного зростання, що може створювати постійну напругу. Страх втрати роботи або економічна нестабільність також спричиняє тривожність, що негативно впливає на загальне самопочуття.

Останніми роками майндфулнес став об'єктом численних наукових досліджень, які надають вагомі докази його позитивного впливу на психоемоційний стан. Дослідження показують, що майндфулнес позитивно впливає на психоемоційний стан, зокрема шляхом покращення регуляції емоцій та зменшення симптомів депресії та тривоги (Freudenthaler, 2017). Майндфулнес також сприяє зниженню стресу та тривожності, покращенню емоційної регуляції та підвищенню стійкості (Feng, 2024).

У дослідженні серед студентів виявлено, що майндфулнес допомагає краще справлятися з важкими емоціями, такими як стрес і тривога, що покращує їх психосоціальне благополуччя (Altinyelken, 2018). Інше дослідження під час пандемії COVID-19 показало, що майндфулнес знижує симптоми депресії та тривоги, а також покращує якість сну (Mamede, 2022).

Таким чином, майндфулнес може бути ефективним інструментом для покращення психоемоційного стану через різні механізми, включаючи регуляцію емоцій та покращення сну.

Майндфулнес включає численні техніки, які допомагають знижувати рівень стресу та покращують психоемоційний стан. Програми, такі як Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), показали значне зниження рівня стресу та підвищення позитивних станів розуму після втручання. Дослідження також вказують на те, що майндфулнес може зменшити негативний вплив стресу на фізичне та психологічне благополуччя, сприяючи більш позитивному сприйняттю емоційних ситуацій (Harp, 2022). У робочому середовищі майндфулнес-тренінги сприяють зниженню рівня стресу, покращенню емоційного благополуччя та підвищенню задоволеності роботою (Forrest, 2024). Крім того, майндфулнес може бути корисним для медичних працівників, допомагаючи зменшити стрес, пов'язаний з перевантаженням ролей (Khalid, 2024). Таким чином, майндфулнес є перспективним підходом для управління стресом у різних контекстах.

Розглянемо найбільш ефективні техніки майндфулнесу для управління стресом. Уже згадана Mindfulness-Based Stress Reduction спрямована на зниження стресу через усвідомленість і медитацію. Вона показала ефективність у зменшенні симптомів тривоги, депресії та загального психологічного дистресу (Marchand, 2012). Короткі медитації, зосереджені на диханні, виявилися корисними для зниження стресу та емоційного переїдання (Lyzwinski, 2019). Медитація Зен використовується для управління болем і стресом, хоча вона є частиною буддистської традиції (Marchand, 2012). Практика усвідомленості на природі також може покращити самопочуття та зменшити стрес, пов'язаний з

роботою (Menardo, 2022). Ці техніки можуть бути адаптовані для різних потреб і контекстів, забезпечуючи гнучкість у підходах до управління стресом.

Майндфулнес позитивно впливає на продуктивність праці, оскільки знижує втрату концентрації, сприяє швидшому відновленню після напруженої роботи та дозволяє співробітникам швидше адаптуватися до змін. Майндфулнес має позитивний вплив на продуктивність у довгостроковій перспективі. Дослідження показують, що тривалі програми майндфулнес можуть покращити фокус уваги, зменшити конфлікти між роботою та особистим життям, а також підвищити задоволеність роботою (Slutsky, 2019).

Крім того, майндфулнес сприяє довготривалому зсуву до більш позитивного сприйняття емоційних ситуацій, що може покращити загальне психологічне благополуччя (Harp, 2022). Також було виявлено, що майндфулнес допомагає менеджерам краще справлятися з викликами на роботі, покращуючи баланс між роботою та особистим життям, що є важливим для стійкості організацій (Mellner, 2022).

Багато компаній уже впровадили програми майндфулнесу, розуміючи його значення для психоемоційного стану співробітників. Розглянемо кілька прикладів. Програма Google's "Search Inside Yourself" (SIY) спрямована на підвищення усвідомленості, емоційного інтелекту та зменшення вигорання. Дослідження показали значне підвищення рівня усвідомленості та емоційного інтелекту серед учасників (Caporale-Berkowitz, 2021). Впровадження Dow Chemical Company онлайн-програми майндфулнесу призвело до зниження рівня стресу, підвищення стійкості та енергійності працівників (Aikens, 2014). Австралійські компанії Medibank та Smiling Mind співпрацювали для впровадження майндфулнесу, що сприяло покращенню організаційних процесів та функцій (Ayoko, 2023).

Для успішного впровадження майндфулнесу в офісних середовищах важливо дотримуватися кількох рекомендацій. По-перше, необхідною є початкова підготовка персоналу. Роз'яснення основ майндфулнесу та його користі для працівників сприятиме позитивному сприйняттю цієї практики. По-друге, важливим є створення спеціальних зон для медитації. Організація

комфортних просторів, де співробітники зможуть практикувати майндфулнес, сприятиме регулярності практик. По-третє, варто включити практики майндфулнесу в розклад. Встановлення регулярних сесій майндфулнесу або коротких перерв протягом робочого дня допоможе впровадити цю практику в буденність офісу. По-четверте, не менш важливою є підтримка з боку керівництва. Важливо, щоб керівництво також брало участь у програмі, демонструючи приклад та підтримуючи ініціативу, що сприятиме її успішному впровадженню.

Отже, впровадження майндфулнесу може суттєво покращити психоемоційний стан офісних співробітників, підвищити їх продуктивність та знизити рівень стресу. Наукові дослідження підтверджують, що практики майндфулнесу допомагають контролювати емоції, підтримувати позитивний настрій і зменшувати ризик емоційного вигорання. Враховуючи ці переваги, організації можуть значно підвищити ефективність своїх співробітників та їхнє задоволення роботою, впроваджуючи майндфулнес-програми, що в свою чергу сприятиме загальному покращенню умов праці та здоров'я.

Висновки до розділу I

Майндфулнес, або усвідомленість, є станом, який дозволяє індивіду зосереджуватись на теперішньому моменті з відкритістю і безоцінковим ставленням. Це не лише усвідомлення поточного досвіду, але й спосіб критичного самоаналізу, який сприяє розвитку емоційної стабільності, зниженню стресу та підвищенню психічного благополуччя. Майндфулнес інтегрується в різні психотерапевтичні підходи, як-от когнітивно-поведінкову та діалектичну поведінкову терапію, де допомагає людям регулювати емоційні реакції та знижувати рівень стресу.

Ключовими принципами майндфулнесу є повна присутність у теперішньому моменті та прийняття досвіду без осуду. Це означає, що індивід здатен фокусуватись на своїх емоціях, думках та відчуттях, не намагаючись їх уникати або приглушити. Завдяки регулярним практикам, таким як спостереження за диханням або тілесними відчуттями, майндфулнес допомагає

зменшити зациклення на минулих помилках або тривожних думках про майбутнє, сприяючи розвитку гнучкості мислення та стабільного емоційного стану. Прийняття без осуду дозволяє поглянути на ситуації об'єктивніше, зберігаючи спокій і раціональність, що є важливим для прийняття рішень та ефективної адаптації до стресових ситуацій.

На рівні організацій майндфулнес також знаходить своє місце як інструмент, що покращує добробут і продуктивність працівників. Дослідження підтверджують, що майндфулнес не тільки знижує ризик емоційного вигорання, але й сприяє розвитку професійної стійкості.

Самодетермінація розглядається як складний психологічний процес, що охоплює аспекти мотивації, розвитку особистості та загального добробуту. Теорія самодетермінації (Self-Determination Theory, SDT), розроблена Едвардом Десі та Річардом Раяном, ґрунтується на важливості внутрішньої мотивації, яка підвищує автономію, компетентність і соціальне включення особистості. Саме ці три базові психологічні потреби є визначальними для особистісного зростання, інтеграції в соціум і підтримання психологічного благополуччя.

Ключова ідея теорії самодетермінації полягає в тому, що люди природньо прагнуть самостійності та ефективності в досягненні власних цілей, а також підтримки позитивних соціальних зв'язків. Самодетермінація заохочує прийняття незалежних рішень на основі власних цінностей та інтересів, а не зовнішніх обставин чи тиску. Вона охоплює особистий, професійний та соціальний виміри, що дозволяє людині розвивати життєву стійкість та досягати своїх цілей у гармонії із власними потребами.

У контексті роботи майндфулнесу із самодетермінацією виявлено, що майндфулнес сприяє задоволенню основних потреб теорії самодетермінації. Люди з високим рівнем усвідомленості, як правило, більш автономно ставляться до своїх життєвих виборів, легше долають стресові ситуації та підтримують позитивне ставлення до себе та оточення. Майндфулнес є потужним інструментом для підтримки самодетермінації, оскільки він сприяє усвідомленню власних бажань, підвищенню саморегуляції та розвитку здорових міжособистісних стосунків. Регулярна практика майндфулнесу дозволяє

особистості зберігати концентрацію на внутрішніх цілях і потребах, сприяючи автономному розвитку та покращуючи загальний емоційний стан. В результаті поєднання майндфулнесу та самодетермінації забезпечує ґрунтовний підхід до збереження та підтримки психологічного благополуччя, особливо у середовищах, де люди часто стикаються з високими вимогами та очікуваннями.

Дослідження, які розглядаються в цьому розділі, свідчать про те, що регулярна практика майндфулнесу може значно покращити самопочуття офісних працівників. Зокрема, такі програми, як зниження стресу на основі майндфулнесу (MBSR), довели свою результативність у зменшенні симптомів тривоги, депресії та загального психологічного дискомфорту. Завдяки цьому майндфулнес поступово інтегрується в корпоративне середовище як ефективний інструмент управління стресом, підтримки концентрації та зміцнення психічного здоров'я.

Практика майндфулнесу також сприяє розвитку більшої стійкості до негативних емоцій і здатності сприймати поточні ситуації без осуду, що дозволяє працівникам уникати реакцій на провокаційні фактори, зберігати раціональність і продуктивність навіть у складних обставинах. Усвідомлене ставлення до себе та ситуацій навколо допомагає працівникам краще адаптуватися до вимогливих умов і підвищує їхню здатність долати стрес. Це, в свою чергу, позитивно впливає на загальну атмосферу в офісі, зменшуючи кількість конфліктів і підвищуючи рівень задоволеності від роботи.

Особливо цінним є вплив майндфулнесу на робочий процес. Він покращує продуктивність і концентрацію, знижує втрати уваги та допомагає працівникам швидше відновлюватися після виконання складних завдань. Працівники, які регулярно практикують майндфулнес, показують вищий рівень емоційної стійкості, кращу регуляцію настрою та більш позитивне сприйняття професійних викликів, що сприяє зниженню загальної тривожності та стабільності їхнього емоційного стану.

На завершення, майндфулнес у роботі з психоемоційним станом офісних працівників виявляється потужним інструментом підтримки добробуту та продуктивності. Він дає можливість кожному працівникові не лише ефективніше

долати професійні виклики, а й підтримувати позитивний психологічний стан, який сприяє стабільності в колективі та підвищенню загального рівня задоволеності роботою. Завдяки простим і доступним технікам, майндфулнес можна успішно інтегрувати у повсякденне життя в офісі, що робить його важливою складовою у підтримці як індивідуального, так і командного добробуту.

РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МАЙНДФУЛНЕСУ Й САМОДЕТЕРМІНАЦІЇ ОФІСНИХ СПІВРОБІТНИКІВ

2.1. Дизайн емпіричного дослідження

Методичне забезпечення дослідження ґрунтується на використанні анкетування та психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення рівня майндфулнесу та його взаємозв'язку із самодетермінацією серед офісних працівників. Передбачається залучення 60-100 респонденток обох статей.

Авторська анкета містить питання, що стосуються соціально-демографічних характеристик: : стать (жіноча чи чоловіча), вікова категорія (менше 18 років, 18-20, 21-25, 26-30, 31-44, 45+), місце проживання (велике місто, невелике місто, селище міського типу чи село), рівень освіти (від базової середньої до магістра), посада на роботі (офісний працівник, менеджер середньої ланки, керівник відділу або інше), зайнятість (повний або неповний робочий день, безробітний), сімейний статус (у стосунках, в шлюбі, немає стосунків), а також суб'єктивної оцінки життєвого рівня та доходу. Окрему увагу приділено частоті практикування майндфулнесу, тривалості досвіду у цій практиці, а також наявності інших форм релаксації, які використовують респонденти. Такий підхід дозволяє дослідити зв'язок між практиками усвідомленості та рівнем самодетермінації в контексті сучасного офісного середовища.

Наступні блоки питань містять психодіагностичні методики. Методика «Особистісні ресурси» (Савченко et al., 2022) використовується для оцінки ресурсної наповненості особистості, її здатності до відновлення після стресових ситуацій. Опитувальник складається з трьох шкал: «Достатність ресурсів», «Стратегії відновлення ресурсів» та «Емоційна спустошеність», які оцінюються на основі 13 тверджень. Відповіді на кожне з тверджень оцінюються за 5-бальною шкалою, де 1 означає «повністю не погоджуюсь», а 5 – «повністю погоджуюсь».

Методика «П'ятифакторний опитувальник майндфулнес» (ПОМ-15) (Baer et al., 2006) використовується для вимірювання рівня усвідомленості

(майндфулнес) у повсякденному житті та складається з 15 запитань. Вона включає 5 субшкал: «Спостереження», «Опис», «Усвідомлена дія», «Неосудливість» та «Нереагування». Ці аспекти відображають здатність особистості бути уважною до власного досвіду, утримуватись від автоматичних реакцій і зосереджуватися на поточному моменті. Кожна відповідь оцінюється за 5-бальною шкалою від «ніколи» до «завжди». Українська версія методики була адаптована відповідно до міжнародних стандартів (Каплуненко & Кучина, 2023), і результати дослідження підтвердили її високу надійність і валідність. Методика зручна для застосування як у клінічній, так і в неклінічній практиці для оцінки змін в процесі терапії та навчання технікам майндфулнес, а також для діагностики осіб віком від 16 років.

Методика «Індекс прагнень» (Aspirations Index) (Kasser & Ryan, 1996) використовується для оцінки життєвих цілей людини, зокрема для визначення відносної важливості внутрішніх (наприклад, особистісний ріст, значущі відносини, внесок у суспільство) та зовнішніх прагнень (наприклад, багатство, слава, зовнішній вигляд). Опитувальник включає 7 категорій прагнень: багатство, слава, імідж, здоров'я, значущі відносини, особистісний ріст і внесок у суспільство, де кожна категорія містить по 5 пунктів. Учасники оцінюють кожне прагнення за трьома аспектами: (1) важливість, (2) ймовірність досягнення і (3) ступінь досягнення на даний момент.

Методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс) використовується для оцінки рівня мотиваційної спрямованості особистості на досягнення результатів. Опитувальник складається з 41 питання, на які потрібно відповідати "так" або "ні". Методика дозволяє визначити ступінь орієнтації на досягнення успіху в різних сферах діяльності та передбачає чотири рівні мотивації: низький, середній, помірно високий і дуже високий. Вона базується на теорії мотивації досягнення і широко використовується у професійному консультуванні та дослідженнях ефективності фахівців.

Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI-UKR (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003; українська адаптація – Кліманська та Галецька, 2019) є надзвичайно стислим інструментом для оцінки п'яти базових рис особистості

відповідно до моделі «Великої п'ятірки»: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність і відкритість до нового досвіду. Методика містить 10 тверджень (по 2 на кожному рисунку), кожен з яких оцінюється за 7-бальною шкалою.

Опитування проводилося в онлайн форматі з використанням Google-Forms. Респонденти були проінформовані про мету дослідження та збереження конфіденційності їх відповідей.

2.2. Обґрунтування доцільності обраних методик

У дослідженні було використано ряд психодіагностичних методик:

1. Методика «Особистісні ресурси»,
2. Методика «П'ятифакторний опитувальник майндфулнес» (ПОМ-15),
3. Методика «Індекс прагнень» (Aspirations Index),
4. Методика Т. Елерса «Діагностика мотивації до успіху»,
5. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ-UKR.

Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач, А. Тімакова, 2022) призначена для вимірювання суб'єктивної ресурсної наповненості особистості, тобто здатності мобілізувати, відновлювати та зберігати внутрішні психологічні ресурси в умовах стресу. Вона базується на сучасному концептуальному підході до розуміння резильєнтності як інтегративного соціально-психологічного феномену, який охоплює запас особистісних ресурсів, здатність їх відновлювати та сформовані стратегії самопомоги.

Методика включає 13 тверджень, які оцінюються за 5-бальною шкалою від 1 («повністю не погоджуюсь / майже ніколи») до 5 («повністю погоджуюсь / майже завжди»). Вона складається з трьох шкал. Достатність ресурсів відображає відчуття внутрішньої енергії, здатність до відновлення та впевненість у наявності сил для повсякденної діяльності. Стратегії відновлення ресурсів оцінює усвідомленість та активність у використанні адаптивних поведінкових і психологічних стратегій для зменшення наслідків стресу. Емоційна спустошеність свідчить про переживання виснаження, апатії та втрату внутрішнього ресурсу. Окрім окремих шкал, розраховується загальний індекс

ресурсної наповненості, який визначається як сума балів за шкалами «Достатність ресурсів» і «Стратегії відновлення ресурсів» мінус бал за шкалою «Емоційна спустошеність». Методика пройшла повний цикл психометричної перевірки: дискримінативність тверджень (середній коефіцієнт Фергюсона – 0,84), надійність (альфа Кронбаха: 0,81 для шкали «Достатність ресурсів», 0,70 – «Стратегії відновлення», 0,66 – «Емоційна спустошеність»); загальний індекс – 0,82), ретестова надійність ($r = 0,50-0,53$ через три місяці), валідність – підтверджена кореляційним аналізом із низкою стандартизованих методик. У межах стандартизації були встановлені тестові норми для юнацької вибірки (198 осіб віком 18–25 років). Низький рівень загального показника ресурсної наповненості – до 14 балів, середній – 15–30, високий – від 31 балу і вище.

У контексті дослідження майндфулнесу та самодетермінації офісних працівників методика є цінним інструментом для оцінки здатності людини адаптуватися до стресу, підтримувати внутрішню рівновагу та активно застосовувати стратегії самопомоги. Результати за шкалами можуть корелювати із практиками усвідомленості, рівнем автономної мотивації, внутрішньою енергією та загальним емоційним станом. Таким чином, методика «Особистісні ресурси» є сучасним, валідним і чутливим інструментом, який дозволяє глибоко дослідити внутрішню ресурсну динаміку особистості в контексті психологічного добробуту, стресостійкості та самодетермінації.

Методика «П'ятифакторний опитувальник майндфулнес» (ПОМ-15) є адаптованою українською версією скороченого варіанту опитувальника Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ-15), створеного R. Ваєр з колегами для вимірювання рівня усвідомленості в повсякденному житті. Українська адаптація методики була проведена Яриною Каплуненко та Валерією Кучиною відповідно до міжнародних стандартів адаптації психодіагностичних інструментів. Опитувальник призначений для дослідження здатності особистості бути уважною до поточного досвіду, приймати його без оцінювання, усвідомлено діяти й не реагувати імпульсивно на внутрішні переживання.

ПОМ-15 складається з 15 тверджень, які охоплюють п'ять ключових аспектів майндфулнесу:

1. Спостереження – здатність помічати зовнішні й внутрішні стимули.
2. Опис – уміння вербалізувати свої емоції та думки.
3. Усвідомлена дія – орієнтація на усвідомлене виконання дій, протилежність «режиму автопілота».
4. Неосудливість щодо внутрішнього досвіду – відсутність оцінювального ставлення до власних емоцій і думок.
5. Нереагування – здатність спостерігати внутрішні стани, не дозволяючи їм цілковито захопити себе.

Кожне твердження оцінюється за п'ятибальною шкалою (від 1 – «ніколи» до 5 – «завжди»), а деякі з них мають зворотне кодування. Методика є короткою, легкою у використанні та зручною для самостійного заповнення, що робить її придатною як для клінічної, так і для дослідницької та освітньої практики.

Адаптація ПОМ-15 в Україні супроводжувалася глибоким психометричним аналізом. Внутрішня узгодженість шкал (за альфою Кронбаха) становить від 0.71 до 0.94. Конструктна валідність підтверджена як експлораторним, так і конфірматорним факторним аналізом: як п'ятифакторна, так і чотирифакторна модель виявили високі індекси відповідності ($CFI = 0.95$, $TLI = 0.935$, $RMSEA = 0.071$ для п'ятифакторної моделі). Додатково встановлено чітку диференційованість показників серед практикуючих і непрактикуючих майндфулнес-респонденток.

Кореляційний аналіз виявив значущі зв'язки між шкалами ПОМ-15 і шкалами емоційного інтелекту, зокрема між «Описом» та емпатією, самомотивацією, розпізнаванням емоцій інших людей, а також між «Нереагуванням» та здатністю до регуляції власних емоцій. Негативні кореляції спостерігались між показниками майндфулнесу та шкалами дисоціативного досвіду, що також свідчить про валідність методики.

У контексті дослідження майндфулнесу та самодетермінації офісних працівників ПОМ-15 може бути використаний для оцінки різних аспектів усвідомленості, що мають значення для психологічного благополуччя, внутрішньої автономії, емоційної регуляції та загального рівня самовизначення. Таким чином, ПОМ-15 є надійним, валідним і чутливим до змін інструментом,

який дозволяє не лише оцінювати рівень майндфулнесу, а й відстежувати динаміку змін у результаті психотерапевтичних або освітніх втручань, зокрема тих, що спрямовані на розвиток внутрішньої мотивації та саморегуляції.

Методика «Індекс прагнень» (Aspirations Index), розроблена Т. Кассером і Р. Райаном (1996), є психодіагностичним інструментом, створеним у межах теорії самодетермінації (Self-Determination Theory, SDT) для оцінки життєвих цілей і мотиваційної спрямованості особистості. Вона дозволяє досліджувати, наскільки людина орієнтована на внутрішні або зовнішні прагнення, що має істотне значення для її психологічного благополуччя, емоційної регуляції та якості життя загалом. Автори розрізняють внутрішні прагнення, такі як особистісний ріст, значущі стосунки та внесок у суспільство, і зовнішні прагнення, що включають багатство, славу та фізичну привабливість. Внутрішні цілі пов'язані із задоволенням базових психологічних потреб, зростанням і психічним здоров'ям, тоді як зовнішні – з отриманням схвалення, статусу та матеріальних благ, і рідко ведуть до особистісного розвитку.

Опитувальник містить 105 питань для 35 цінностей, що об'єднані у 7 тематичних блоків, кожен з яких репрезентує певну категорію життєвих прагнень. До таких категорій належать: багатство, слава, імідж, особистісний ріст, відносини, суспільний внесок і здоров'я. Учасникам пропонується оцінити кожне твердження за трьома параметрами: важливість для себе, ймовірність досягнення в майбутньому та ступінь досягнення на даний момент. Відповіді надаються за 7-бальною шкалою, де 1 – «зовсім неважливо/не ймовірно/не досягнуто», а 7 – «надзвичайно важливо/дуже ймовірно/повністю досягнуто». У результаті обчислюються три окремі показники для кожної категорії: індекс важливості, ймовірності та досягнення. Крім того, можливо визначити інтегральні показники внутрішньої та зовнішньої орієнтації, що дозволяє здійснювати порівняльний аналіз мотиваційного профілю. Методика має високу надійність і валідність.

У контексті дослідження майндфулнесу та самодетермінації офісних працівників методика «Індекс прагнень» дозволяє глибоко дослідити, які саме цілі керують поведінкою працівників, та наскільки ці цілі пов'язані з

внутрішньою автономією чи потребою у зовнішньому визнанні. Таким чином, «Індекс прагнень» є ефективним інструментом для діагностики мотиваційної структури особистості, дослідження балансу між зовнішніми та внутрішніми цінностями, а також оцінки їх впливу на самодетермінацію, психічне здоров'я та загальну якість життя респонденток.

Методика «Діагностика мотивації до успіху» (Т. Елерс) є психодіагностичним інструментом, розробленим для вимірювання рівня мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху. Вона базується на теоретичних положеннях про мотивацію досягнення як важливу характеристику особистості, що відображає прагнення людини виконувати діяльність максимально якісно, постійно вдосконалювати результати своєї праці та досягати поставлених цілей. Цей мотив часто розглядається як ключовий фактор професійної ефективності, самореалізації та загального життєвого успіху.

Методика складається з 41 твердження, на які респондент має відповісти «так» або «ні» відповідно до того, наскільки кожне з них відповідає його поведінці, переконанням чи досвіду. За результатами підраховується загальна кількість балів, яка дозволяє класифікувати рівень мотивації досягнення як низький (1–10 балів), середній (11–16 балів), помірно високий (17–20 балів) або дуже високий (21 бал і більше). Чим вищий показник, тим більш виражена орієнтація особистості на досягнення результатів, долаття труднощів і вдосконалення себе в діяльності.

Високі результати за цією методикою свідчать про наявність таких особистісних характеристик, як наполегливість, прагнення до постійного самовдосконалення, незадоволеність легкими досягненнями, глибоке захоплення своєю справою, здатність винаходити нові способи вирішення завдань, потреба у високій якості виконання роботи. Такі люди часто отримують задоволення від самого процесу діяльності, вміють працювати самостійно, а також проявляють альтруїстичне ставлення до колег, підтримуючи їх у прагненні до успіху.

Методика Елерса є цінним інструментом для психологів, які досліджують професійну мотивацію, ефективність персоналу або особистісну спрямованість у контексті професійного чи освітнього середовища. Вона також застосовується в консультуванні, коучингу та при підборі персоналу, оскільки дозволяє виявити рівень внутрішньої мотивації досягнення – ключового чинника довготривалої продуктивності та задоволеності роботою.

У контексті дослідження майндфулнесу та самодетермінації офісних працівників, ця методика може бути використана для аналізу того, наскільки прагнення до успіху корелює з практиками усвідомленості, внутрішньою мотивацією та загальним рівнем психологічного благополуччя. Таким чином, методика Т. Елерса дозволяє оцінити не лише поточний рівень орієнтації на досягнення, але й глибше зрозуміти механізми мотиваційної динаміки, що є особливо важливим для дослідження психологічного функціонування офісних працівників у контексті особистісного розвитку та ефективної професійної діяльності.

Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ-UKR (українська адаптація Кліманської М. Б. та Галецької І. І., 2019) є надзвичайно лаконічним психодіагностичним інструментом, створеним для оперативного вимірювання базових рис особистості в рамках моделі «Великої п'ятірки». Методика була розроблена Семюелом Гослінгом, Пітером Ренфроу та Вільямом Свонном (2003) як відповідь на потребу дослідників у швидкому, але валідному засобі вимірювання особистісних характеристик, коли обставини не дозволяють застосовувати повніші опитувальники. ТІРІ оцінює п'ять ключових факторів особистості: екстраверсію, доброзичливість, добросовісність, емоційну стабільність і відкритість до нового досвіду.

Методика складається з 10 тверджень, по два на кожен фактор, що репрезентують протилежні полюси певної особистісної риси. Кожен пункт оцінюється за 7-бальною шкалою, де 1 – «абсолютно не згоден», 7 – «повністю згоден». Загалом заповнення ТІРІ займає близько однієї хвилини, що робить її ідеальною для масових досліджень, скринінгів або повторних вимірів у

лонгitudних дослідженнях. Для поточного дослідження її лаконічність має особливу цінність через наявність інших, достатньо обширних методик.

Українська адаптація ТІРІ включала ретельну перекладацьку та психометричну роботу. Початковий переклад здійснювали три незалежні експерти, після чого було узгоджено остаточні формулювання, проведено зворотний переклад і оцінено лінгвістичну та концептуальну точність. Після первинного пілотування на вибірці з 233 осіб, у якому було виявлено невисокі показники внутрішньої узгодженості для деяких шкал (альфа Кронбаха від 0,25 до 0,73), було вирішено внести уточнення у формулювання дескрипторів.

Остаточна версія ТІРІ-UKR була верифікована на вибірці з 405 осіб, у тому числі з проведенням ретестової перевірки (інтервали 2 і 6 тижнів), яка підтвердила стабільність результатів (ретестова надійність: $r = 0,61-0,80$). Також було проведено аналіз конвергентної валідності: шкали ТІРІ-UKR значимо корелювали зі шкалами українських адаптацій інших п'ятифакторних опитувальників, що свідчить про валідність методики навіть за зниженої внутрішньої узгодженості – типової для надкоротких інструментів.

ТІРІ-UKR дозволяє отримати базові уявлення про особистісні риси респонденток, зокрема у випадках, коли дослідник працює з великими вибірками або в умовах обмеженого часу. Попри свою стислість, опитувальник демонструє гарні показники конструктної валідності та ретестової надійності. Автори адаптації наголошують, що ТІРІ доцільно застосовувати у випадках, коли оперативність та компактність мають більшу цінність, ніж внутрішня узгодженість.

У контексті дослідження майндфулнесу та самодетермінації офісних працівників ТІРІ-UKR виступає як зручний інструмент для швидкої оцінки особистісного профілю, що може бути пов'язаний із різними формами регуляції поведінки, мотиваційними установками та схильністю до практик усвідомленості. Таким чином, ТІРІ-UKR є ефективним доповненням до основного діагностичного блоку в дослідженнях, де необхідна загальна оцінка рис особистості без надмірного навантаження на респондента.

2.3. Опис вибірки

Вибірка дослідження охоплює 100 жінок. У віковій структурі переважають респондентки віком 31–44 років (54 %), тоді як 45 років і старше – становлять 46 % (Додаток А, Таблиця А.1-А.2, Рис. 2.1).

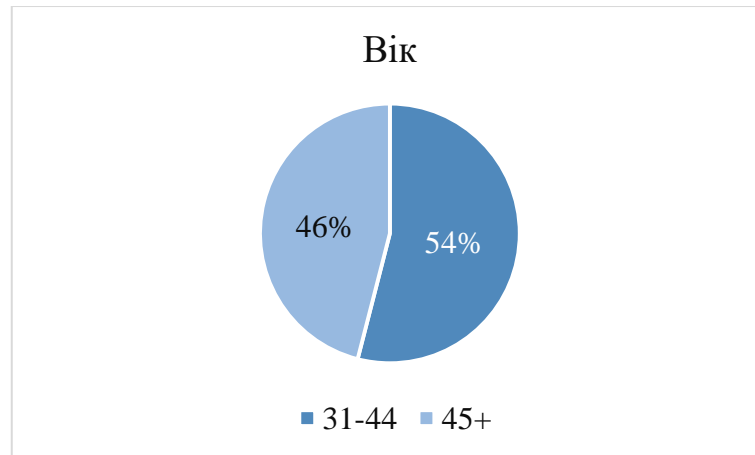


Рис. 2.1. Розподіл респонденток за віком

За місцем проживання більшість учасниць мешкають у великих містах із населенням понад 1 млн осіб (81 %), тоді як у містах з меншою чисельністю населення проживає 19 % респонденток (Додаток А, Таблиця А.3, Рис. 2.2). Щодо рівня освіти, 79 % жінок мають ступінь магістра, 8 % – бакалавра, ще 8 % – фахову передвищу освіту, а 5 % вказали інші типи освіти (Додаток А, Таблиця А.4, Рис. 2.2).

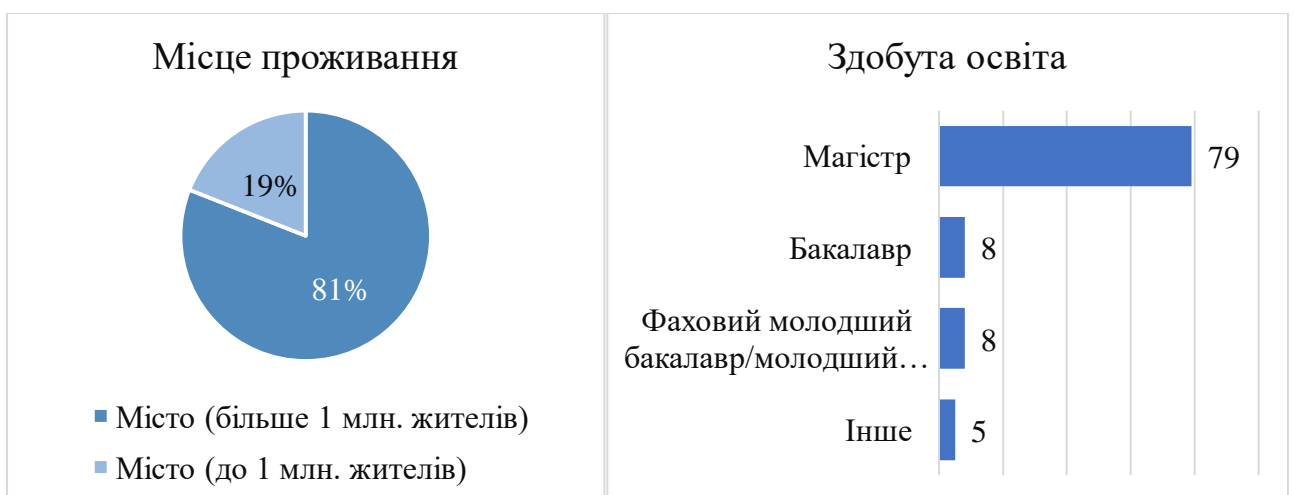


Рис. 2.2. Розподіл респонденток за місцем проживання та здобутою освітою

У контексті посад, 47 % респонденток працюють як офісні працівниці, 11 % – обіймають менеджерські посади середньої ланки, а 42 % займають інші

ролі (Додаток А, Таблиця А.5, Рис. 2.3). За характером зайнятості, 51 % жінок працюють неповний день, 44 % – повний день, і 5 % є безробітними (Додаток А, Таблиця А.6, Рис. 2.3).

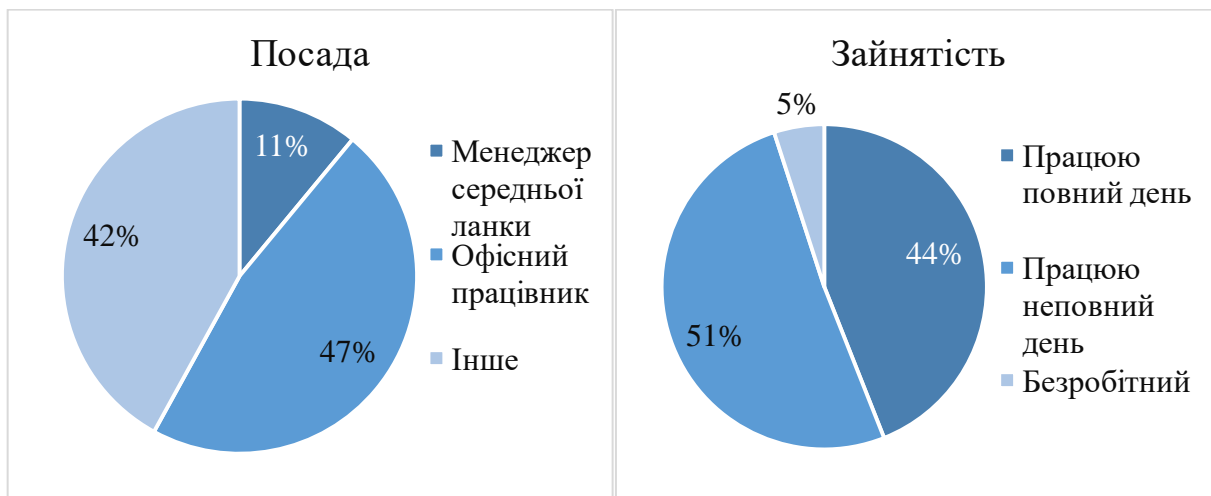


Рис. 2.3. Розподіл респонденток за посадами та характером зайнятості

У розрізі сімейного статусу, 72 % респонденток перебувають у шлюбі, 16 % – у стосунках, по 6 % – розлучені або не мають стосунків (Додаток А, Таблиця А.7, Рис. 2.4).

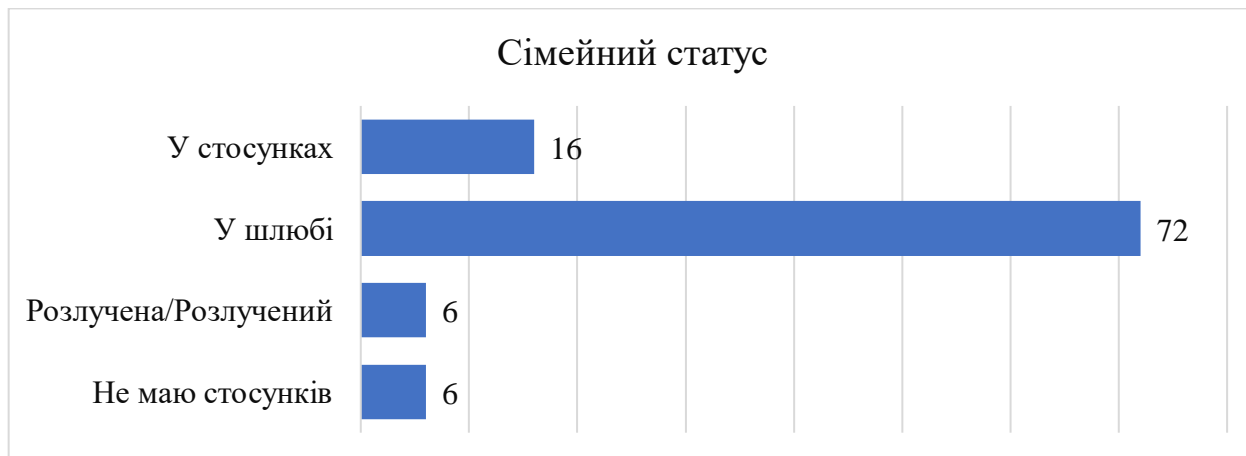


Рис. 2.4. Розподіл респонденток за сімейним статусом

У контексті задоволеності рівнем життя, більшість респонденток вказали, що частково задоволені (67%), повністю задоволені – 11%, частково незадоволені – 11%, нейтрально – 5%, а повністю незадоволені – 6% (Додаток А, Таблиця А.8, Рис. 2.5).

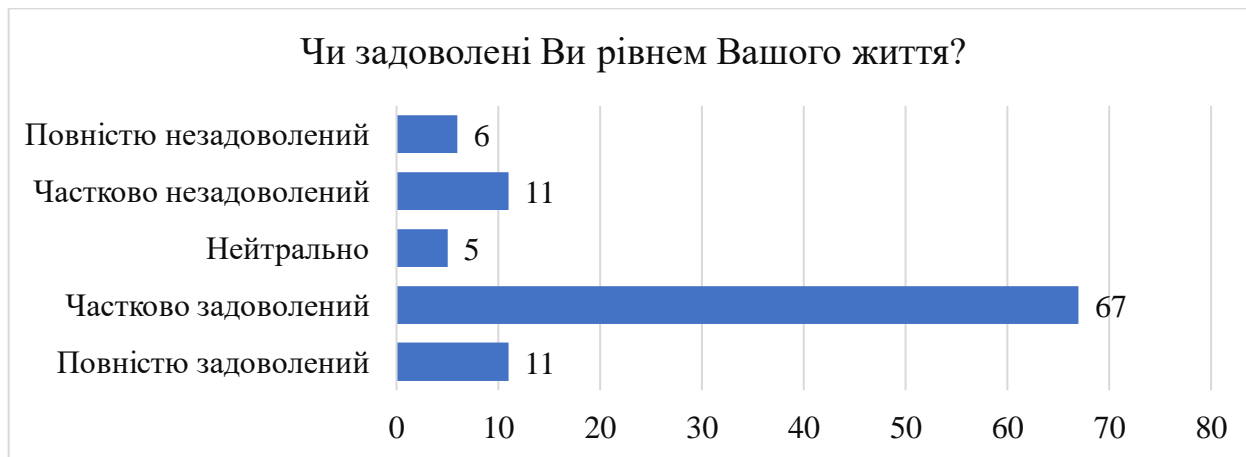


Рис. 2.5. Розподіл респонденток за задоволеністю життям

Щодо задоволеності рівнем доходів, 40 % висловили нейтральну позицію, 38 % – частково задоволені, 11 % – повністю незадоволені, 10 % – частково незадоволені, і лише 1 % – повністю задоволені (Додаток А, Таблиця А.9, Рис. 2.5). У розділі мотивації до успіху, більшість респонденток демонструють високий рівень мотивації (49 %), дуже високий – 34 %, а середній рівень мають 17 % (Додаток А, Таблиця А.10, Рис. 2.6).

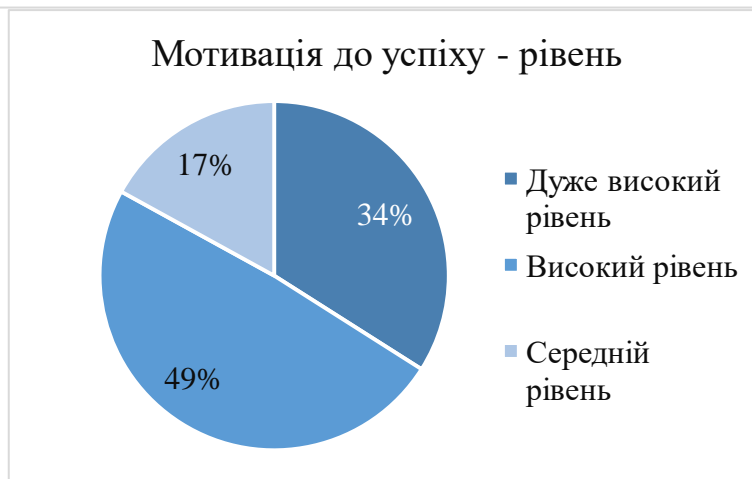
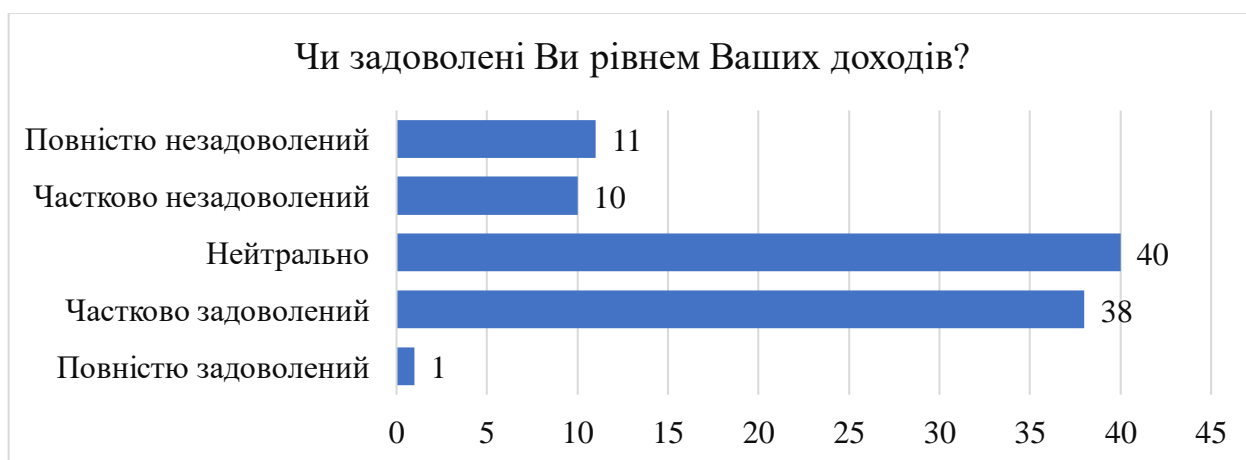


Рис. 2.6. Розподіл респонденток за задоволеністю рівнем доходів та рівнем мотивації до успіху

Практика майндфулнес у вибірці не є надто регулярною: 54 % займаються рідше ніж раз на тиждень, 37 % – 2–3 рази на тиждень, і лише 9 % практикують більше п'яти разів на тиждень (Додаток А, Таблиця А.11, Рис. 2.6). За тривалістю практики, 61 % займаються майндфулнес менше року, 22 % – 1–2 роки, і 17 % – понад 5 років (Додаток А, Таблиця А.12, Рис. 2.7).

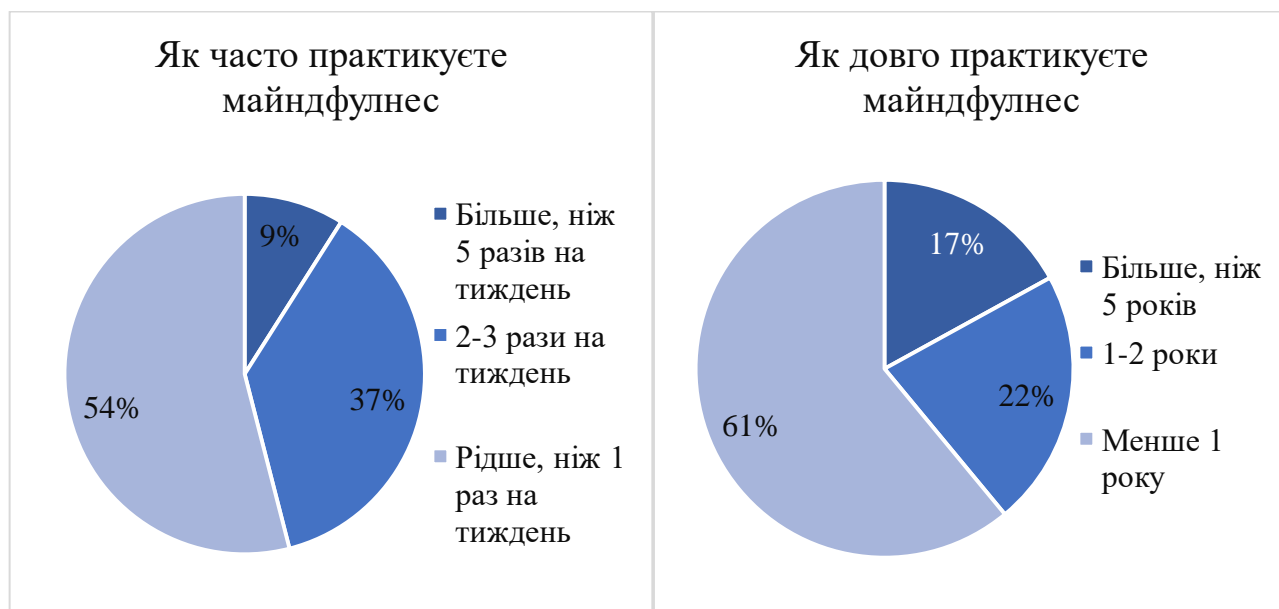


Рис. 2.7. Розподіл респонденток за частотою та тривалістю практики майндфулнес

Висновки до розділу II

Емпіричне дослідження було реалізоване у форматі онлайн-опитування з використанням Google Forms. Метою дослідження є вивчення зв'язку між рівнем майндфулнесу та самодетермінацією офісних працівниць. Вибірку склали 100 жінок віком від 31 до 44 років (54 %) та старші за 45 років (46 %).

Анкета включала блоки, спрямовані на збирання соціально-демографічної інформації (вік, освіта, посада, характер зайнятості, сімейний статус, рівень задоволеності життям і доходами), а також на оцінку частоти та тривалості практики майндфулнесу.

Для збору емпіричних даних застосовано ряд психодіагностичних методик. Методика «Особистісні ресурси» дозволяє оцінити рівень ресурсної наповненості особистості, зокрема здатність до адаптації, стресостійкості та самопомоги. Вона базується на сучасному розумінні резильєнтності як комплексу внутрішніх ресурсів і стратегій відновлення. П'ятифакторний

опитувальник майндфулнес (ПОМ-15) є валідованим інструментом для вимірювання усвідомленості у повсякденному житті. Він дозволяє оцінити здатність до усвідомленої дії, спостереження, опису досвіду, неосудливості та нереагування на внутрішні стани. Методика «Індекс прагнень» ґрунтується на теорії самодетермінації й дозволяє дослідити мотиваційну структуру особистості, зокрема орієнтацію на внутрішні (зростання, стосунки, внесок у суспільство) чи зовнішні (слава, багатство, імідж) цілі. Методика Т. Елерса спрямована на оцінку мотивації досягнення. Вона дозволяє визначити ступінь внутрішньої орієнтації на результативність, самовдосконалення та прагнення до успіху. Опитувальник TIPI-UKR забезпечує швидке вимірювання базових рис особистості відповідно до моделі «Великої п'ятірки» (екстраверсія, доброзичливість, добросовісність, емоційна стабільність, відкритість до досвіду). Його компактність дозволяє ефективно поєднувати з іншими методиками в межах комплексного дослідження.

У дослідженні взяли участь 100 жінок. За місцем проживання 81 % респонденток мешкають у великих містах, 19 % – у менших населених пунктах. Щодо освіти, 79 % мають ступінь магістра, 8 % – бакалавра, ще 8 % – передвищу освіту. За посадовими позиціями: 47 % працюють як офісні працівниці, 11 % – менеджерки середньої ланки, 42 % – на інших посадах. Стосовно зайнятості: 51 % працюють неповний день, 44 % – повний, 5 % – безробітні. У шлюбі перебувають 72 %, у стосунках – 16 %, решта – розлучені або не мають партнера. Щодо задоволеності життям: 67 % частково задоволені, 11 % – повністю, 11 % – частково незадоволені, інші – нейтральні або повністю незадоволені. Лише 1 % повністю задоволені рівнем доходів, 40 % мають нейтральну оцінку, решта – різні ступені незадоволеності. Практика майндфулнес є нерегулярною: 54 % практикують рідше ніж раз на тиждень, 37 % – 2–3 рази на тиждень, 9 % – понад п'ять разів. 61 % респонденток мають досвід практики менше року. За рівнем мотивації до успіху: 49 % мають високий рівень, 34 % – дуже високий, 17 % – середній.

РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МАЙНДФУЛНЕСУ ТА САМОДЕТЕРМІНАЦІЇ ОФІСНИХ СПІВРОБІТНИКІВ

3.1. Опис результатів емпіричного дослідження

Для кожної з обраних методик було проаналізовано описові статистики та нормальність розподілу.

У таблиці 2.1 наведено загальні описові статистики для шкал методики «П'ятифакторний опитувальник майндфулнес» (ПОМ-15).

Табл. 2.1.

Загальні описові статистики для шкал методики «П'ятифакторний опитувальник майндфулнес» (ПОМ-15)

	N	Mean	Median	SD	Min	Max
Спостереження	100	7,01	7,00	2,29	3	14
Опис	100	7,15	7,00	1,56	4	9
Усвідомлена дія	100	7,44	7,00	2,26	4	12
Неосудливість до внутрішнього досвіду	100	5,86	6,00	1,78	3	9
Нереагування	100	9,44	9,00	1,55	7	12

У таблиці 2.2 наведено загальні описові статистики для шкал методики «Індекс прагнень».

Табл. 2.2.

Загальні описові статистики для шкал методики «Індекс прагнень»

	N	Mean	Median	SD	Min	Max
Багатство - важливість	100	25,00	23,00	4,66	19	35
Багатство - схильність	100	22,00	21,00	4,61	16	35
Багатство - успішність	100	18,30	18,00	3,50	14	32
Слава - важливість	100	17,50	17,50	6,45	5	35
Слава - схильність	100	17,70	18,00	6,31	5	35
Слава - успішність	100	15,50	17,00	4,52	5	30
Імідж - важливість	100	25,70	26,00	4,13	16	35
Імідж - схильність	100	24,40	25,00	4,46	14	35
Імідж - успішність	100	22,50	24,00	4,67	10	27
Особисте зростання - важливість	100	29,60	29,00	3,54	25	35
Особисте зростання - схильність	100	27,30	28,00	4,00	19	35
Особисте зростання - успішність	100	25,10	25,00	3,95	16	33
Взаємовідносини - важливість	100	30,10	30,00	2,91	25	35
Взаємовідносини - схильність	100	28,50	27,00	3,42	22	35
Взаємовідносини - успішність	100	26,80	28,00	4,30	15	33
Суспільство - важливість	100	27,20	27,00	3,22	22	34

Суспільство - схильність	100	25,90	26,00	3,80	20	34
Суспільство - успішність	100	24,60	25,00	3,90	17	32
Здоров'я - важливість	100	31,40	31,00	2,40	25	35
Здоров'я - схильність	100	27,00	27,00	3,32	19	35
Здоров'я - успішність	100	24,50	26,00	4,56	10	35

У таблиці 2.3 наведено загальні описові статистики для шкал методики «Особистісні ресурси».

Табл. 2.3.

Загальні описові статистики для шкал методики «Особистісні ресурси»

	N	Mean	Median	SD	Min	Max
Достатність ресурсів	100	18,89	20,00	5,17	8	28
Стратегії відновлення ресурсів	100	16,53	17,00	2,23	11	20
Емоційна спустошеність	100	9,55	9,00	2,45	6	15

У таблиці 2.4 наведено загальні описові статистики для шкал методики «Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ».

Табл. 2.4.

Загальні описові статистики для шкал методики «Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ»

	N	Mean	Median	SD	Min	Max
Екстраверсія	100	8,84	8,00	2,14	6	13
Дружелюбність	100	10,50	10,00	1,59	7	13
Добросовісність	100	10,95	11,00	1,98	7	14
Емоційна стабільність	100	8,41	8,00	1,71	5	11
Відкритість новому досвіду	100	10,74	11,00	1,78	7	13

У таблиці 2.5 наведено загальні описові статистики для шкал методики «Діагностика мотивації до успіху».

Табл. 2.5.

Загальні описові статистики для шкал методики «Діагностика мотивації до успіху»

	N	Mean	Median	SD	Min	Max
Мотивація до успіху	100	19,30	20,00	3,14	13	24

З метою визначення нормальності розподілу вибірки було використано критерій Колмогорова-Смірнова, виходячи з розміру вибірки (Додаток Б, Таблиця Б.1). Оцінимо, які змінні мають нормальний розподіл ($p \geq 0.05$), а які не

мають ($p < 0.05$). Встановлено, що нормальний або близький до нормального розподіл мають змінні «Особисте зростання – успішність» ($p = 0.050$), «Суспільство – успішність» ($p = 0.065$), «Достатність ресурсів» ($p = 0.075$) та «Мотивація до успіху» (0.066). Для решти 30 шкал $p < 0.05$, а отже нульова гіпотеза про нормальний розподіл відхиляється. Оскільки лише 4 шкали мають нормальний розподіл для подальшого аналізу необхідно використовувати непараметричні методи.

3.2. Аналіз відмінностей груп респонденток за досліджуваними психологічними характеристиками

Результати непараметричного однофакторного дисперсійного аналізу Крускала–Уолліса виявили статистично значущі відмінності між групами з різною частотою практикування майндфулнесу за низкою змінних (Додаток Б, Таблиця Б.2, Рис. 3.1). Зокрема, виявлено різницю у здатності до «Опису» внутрішніх переживань ($\chi^2=8.361$, $df=2$, $p=0.015$, $\varepsilon^2=0.084$). Найвищі середні значення спостерігались у групі, що практикує майндфулнес понад 5 разів на тиждень ($M=7.78$, $SD=0.667$), дещо нижчі у групі з частотою 2–3 рази на тиждень ($M=7.59$, $SD=1.624$), а найнижчі – у групі, яка практикує рідше ніж раз на тиждень ($M=6.74$, $SD=1.519$). Це вказує на тенденцію: чим частіше людина практикує майндфулнес, тим краще вона здатна усвідомлювати й вербалізувати свої внутрішні стани.

Цікавим є результат за показником «Неосудливість до внутрішнього досвіду» ($\chi^2=6.291$, $df=2$, $p=0.043$, $\varepsilon^2=0.064$), де найвищі значення несподівано спостерігались у тих, хто практикує майндфулнес рідше ніж раз на тиждень ($M=6.26$, $SD=1.673$), а найнижчі – серед тих, хто практикує понад 5 разів на тиждень ($M=5.11$, $SD=0.333$). Середнє значення для групи з практикою 2–3 рази на тиждень становило $M=5.46$ ($SD=1.994$). Хоча ефект є статистично значущим, напрямок відмінностей є неочікуваним і може свідчити про вплив додаткових чинників, зокрема про потенційну самокритичність більш досвідчених практиків або про обмеженість вибірки.

За шкалою «Нереагування» ($\chi^2=9.203$, $df=2$, $p=0.010$, $\varepsilon^2=0.093$) найвищі середні значення були у групи, що практикує рідше ($M=9.83$, $SD=1.476$), середня частота (2–3 рази) відповідала $M=9.03$ ($SD=1.658$), а найнижчі – у найбільш активних практиків ($M=8.78$, $SD=0.667$). Це також дещо суперечить теоретичним очікуванням щодо ролі регулярної практики у зниженні імпульсивного реагування, і може свідчити про складніші механізми впливу, деякі з яких пов'язані з початковим рівнем саморегуляції.

Серед ціннісних орієнтацій найбільш виразні відмінності виявлено за шкалою «Багатство – схильність» ($\chi^2=19.319$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.195$). Найвищий показник був у групи з високою частотою практики ($M=26.67$, $SD=2.000$), що суттєво перевищує середній рівень у групи 2–3 рази на тиждень ($M=20.11$, $SD=2.118$) та у тих, хто практикує рідко ($M=22.59$, $SD=5.438$). Також виявлено статистично значущі відмінності за шкалою «Багатство – важливість». Найвищі середні значення мають респондентки, що практикують майндфулнес більше ніж 5 разів на тиждень ($M=25.78$, $SD=2.333$) та 2-3 рази на тиждень ($M=25.84$, $SD=3.132$), тоді як найменше – у тих, хто практикує рідко ($M=24.28$, $SD=5.648$). Це свідчить про сильнішу мотивацію до досягнення фінансового добробуту серед найчастіших практиків, що може бути інтерпретовано як прояв прагнення до внутрішньої автономії, забезпечення або ресурсності.

Аналогічно, за шкалою «Слава – важливість» ($\chi^2=18.573$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.188$), найбільше значення спостерігається у тих, хто практикує майндфулнес більше 5 разів на тиждень ($M=22.00$, $SD=3.000$), тоді як у групи 2–3 рази – середнє значення було значно нижчим ($M=14.41$, $SD=5.231$), а у рідко практикуючих – $M=18.83$ ($SD=6.779$). Схожий розподіл спостерігається і за показниками «Слава – схильність» ($\chi^2=9.669$, $df=2$, $p=0.008$, $\varepsilon^2=0.098$) та «Слава – успішність» ($\chi^2=12.469$, $df=2$, $p=0.002$, $\varepsilon^2=0.126$), де у всіх випадках найвищі значення притаманні групі з найчастішою практикою. Зокрема, за схильністю $M=21.11$ ($SD=3.333$), а за успішністю – $M=19.33$ ($SD=4.000$). Найнижчі значення за цими шкалами спостерігались у групі з частотою 2–3 рази на тиждень. Це може свідчити про те, що регулярна практика не обов'язково знижує важливість

або бажання зовнішнього визнання, а навпаки – сприяє усвідомленому формуванню амбітних цілей.

Також виявлено статистично значущі відмінності за шкалою «Імідж – схильність». Найвищі середні значення мають респондентки з найчастішою практикою майндфулнес (M=26, SD=0), найнижчі – ті, хто практикує 2-3 рази на тиждень (M=22.51, SD=4.953). Важливі зміни спостерігаються і в аспекті «Особисте зростання». За шкалою «важливість» ($\chi^2=12.941$, $df=2$, $p=0.002$, $\varepsilon^2=0.131$) найвищі значення мають часті практики (M=33.89, SD=0.333), тоді як у рідко практикуючих – M=29.02 (SD=3.698). Подібна тенденція виявлена й для шкал «схильність» ($\chi^2=20.065$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.203$) та «успішність» ($\chi^2=21.186$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.214$), де найбільші значення також мають учасниці з найвищою частотою практики (M=32.11 та M=30.33 відповідно). Це свідчить про чітку та сильну асоціацію між регулярною майндфулнес-практикою та фокусом на особистісному розвитку. Також виявлено значущі відмінності за шкалами, що стосуються «Взаємовідносин». Зокрема, за «важливістю» ($\chi^2=21.155$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.214$), «схильністю» ($\chi^2=23.431$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.237$) та «успішністю» ($\chi^2=10.938$, $df=2$, $p=0.004$, $\varepsilon^2=0.110$) найвищі значення спостерігаються у групі, яка практикує майндфулнес понад 5 разів на тиждень. Зокрема, M за «схильністю» у цієї групи становить 33.78 (SD=0.667), тоді як у рідко практикуючих – 28.56 (SD=3.795). Це вказує на те, що регулярна практика пов'язана з глибшою орієнтацією на якість міжособистісних зв'язків.

У блокові особистісних рис було виявлено значущі відмінності за усіма п'ятьма факторами: «Екстраверсія» ($\chi^2=24.477$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.247$), «Дружелюбність» ($\chi^2=20.366$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.206$), «Добросовісність» ($\chi^2=14.345$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.145$), «Емоційна стабільність» ($\chi^2=12.916$, $df=2$, $p=0.002$, $\varepsilon^2=0.130$), «Відкритість до досвіду» ($\chi^2=23.335$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.236$). За екстраверсією найвищі значення респондентки групи з частотою 2–3 рази на тиждень (M=9.62, SD=2.215), в той час як найнижчі у респонденток з частотою практик більше 5 разів на тиждень (M=6.11, SD=0.333). За дружелюбністю найвищі значення мають часті практики (M=12.33, SD=2), найнижчі – у групі з частотою рідше 1 разу на тиждень (M=10.02, SD=1.642). За добросовісністю,

навпаки, найвищі значення мають часті практики ($M=13.22$, $SD=2.333$), найнижчі – у групи з частотою 2–3 рази на тиждень ($M=10.41$, $SD=1.755$). За емоційною стабільністю найвищі значення мають рідкі практики ($M=8.65$, $SD=1.481$), найнижчі – у групи з частотою більше 5 разів на тиждень ($M=7$, $SD=0$). У відкритості до досвіду також найвищий бал спостерігається серед рідко практикуючих ($M=11.41$, $SD=1.296$), що свідчить про можливу специфіку мотивації у цій групі.

Окрім цього, за показником «Достатність ресурсів» ($\chi^2=11.462$, $df=2$, $p=0.003$, $\varepsilon^2=0.116$) найвищі значення знову спостерігались у групи з найбільш частою практикою ($M=22.67$, $SD=2.000$), тоді як найнижчі – у групи з частотою 2–3 рази на тиждень ($M=17.54$, $SD=4.891$), що вказує на сприйняття власної ресурсності як вищої серед інтенсивних практиків. Зрештою, за шкалою «Емоційна спустошеність» ($\chi^2=12.342$, $df=2$, $p=0.002$, $\varepsilon^2=0.125$), найнижчий рівень мають ті, хто практикує майндфулнес часто ($M=7.11$, $SD=0.333$), а найвищий – у рідко практикуючих ($M=9.80$, $SD=2.565$), що логічно узгоджується з очікуванням зменшення вигорання завдяки практиці. Найбільший ефект зафіксовано за показником «Мотивація до успіху» ($\chi^2=31.981$, $df=2$, $p<.001$, $\varepsilon^2=0.323$), де найвищі значення мають респонденти, які практикують рідко ($M=20.87$, $SD=2.563$), у той час як найнижчі – у групи з практикою понад 5 разів на тиждень ($M=17.44$, $SD=1.333$). Це може свідчити про зміну вектора мотивації – від зовнішньої до внутрішньої – серед активних практиків.

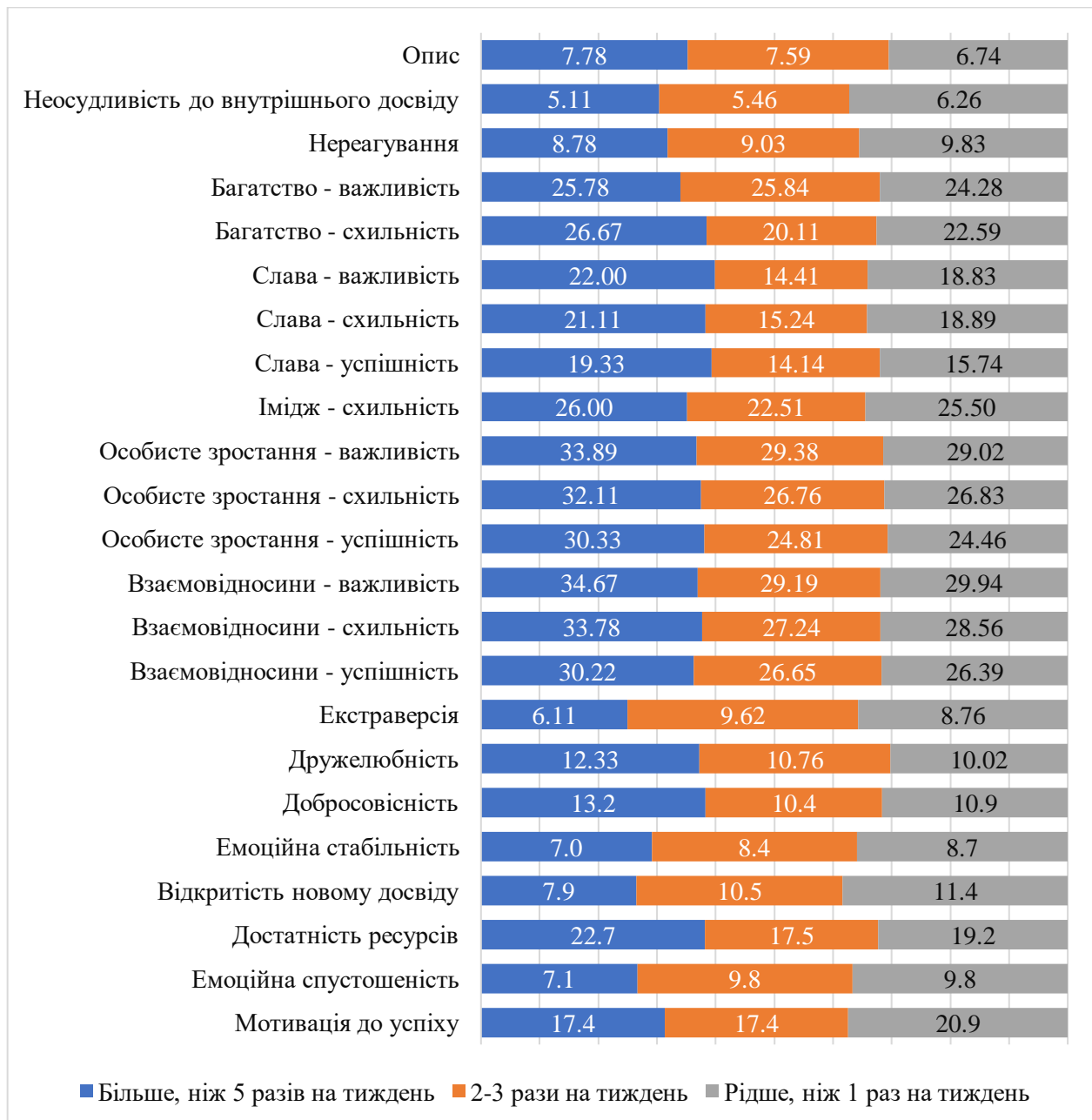


Рис. 3.1. Статистично значущі відмінності в середніх значеннях досліджуваних характеристик залежно від частоти практики майндфулнес

Результати однофакторного дисперсійного аналізу Крускала–Уолліса виявили статистично значущі відмінності залежно від тривалості практикування майндфулнесу у низці психологічних, ціннісних і особистісних змінних (Додаток Б, Таблиця Б.3, Рис. 3.2). Однією з ключових відмінностей виявився показник «Неосудливість до внутрішнього досвіду» ($\chi^2 = 11.433$, $df = 2$, $p = 0.003$, $\epsilon^2 = 0.115$). Найвищі значення продемонстрували респонденти з досвідом практики менше 1 року ($M = 6.30$, $SD = 1.476$), далі йде група понад 5 років ($M = 5.29$, $SD = 2.568$), а найнижчі – у групі з практикою 1–2 роки ($M = 5.09$, $SD =$

1.477). Цей результат дещо неочікуваний і свідчить про те, що новачки схильні бути менш осудливими до себе, можливо, через більш інтенсивну фазу адаптації до практики або ідеалізоване сприйняття майндфулнесу.

Значущі розбіжності були зафіксовані і в ціннісному блоці, зокрема за шкалою «Багатство – важливість» ($\chi^2 = 35.318$, $df = 2$, $p < .001$, $\varepsilon^2 = 0.357$). Найвищу оцінку важливості багатства демонструє група, яка практикує 1–2 роки ($M = 28.91$, $SD = 3.637$), помірні значення – у групи понад 5 років ($M = 26.24$, $SD = 3.784$), а найнижчі – у респонденток з практикою менше 1 року ($M = 23.23$, $SD = 4.256$). Це може свідчити про те, що в середньостроковій перспективі майндфулнес не знижує значення матеріальних цінностей, але з часом така орієнтація може дещо нівелюватися.

Також виявлено статистично значущу різницю за показником «Багатство – успішність» ($\chi^2 = 6.891$, $df = 2$, $p = 0.032$, $\varepsilon^2 = 0.070$). Найвищий рівень успішності у досягненні багатства спостерігається у групи з досвідом понад 5 років ($M = 19.53$, $SD = 5.811$), тоді як найнижчий – у групи 1–2 роки ($M = 16.45$, $SD = 1.969$). Респонденти з меншим досвідом мають середнє значення на рівні $M = 18.59$. Це може свідчити про те, що тривала практика сприяє кращому управлінню фінансовими цілями або ж формуванню більш реалістичних уявлень про успішність у цій сфері.

За шкалою «Імідж – схильність» ($\chi^2 = 7.158$, $df = 2$, $p = 0.028$, $\varepsilon^2 = 0.072$) виявлено, що найвищу схильність до підтримання позитивного іміджу мають респонденти з найменшим досвідом практики ($M = 25.70$, $SD = 3.896$), нижчі значення – у групи понад 5 років ($M = 24.12$, $SD = 1.654$), а найнижчі – у групи 1–2 роки ($M = 21.18$, $SD = 5.687$). Це може вказувати на те, що зі зростанням досвіду значущість зовнішнього враження знижується, можливо, через підвищення внутрішньої орієнтації.

Показник «Особисте зростання – схильність» також продемонстрував статистично значущі відмінності ($\chi^2 = 6.754$, $df = 2$, $p = 0.034$, $\varepsilon^2 = 0.068$). Найвищі значення спостерігаються у групи з понад 5 років практики ($M = 28.94$, $SD = 1.144$), тоді як у групи з досвідом менше 1 року – середнє $M = 27.54$ ($SD = 3.910$), а найнижчі – у групи 1–2 роки ($M = 25.27$, $SD = 4.920$). Це узгоджується з ідеєю

про те, що тривала практика майндфулнесу підтримує сталість прагнень до особистісного вдосконалення.

Особливо значущими виявилися результати за шкалою «Особисте зростання – успішність» ($\chi^2 = 42.401$, $df = 2$, $p < .001$, $\epsilon^2 = 0.428$). Найвищі значення – у респонденток з понад 5 років практики ($M = 28.35$, $SD = 1.455$), найнижчі – у групи 1–2 роки ($M = 20.64$, $SD = 3.787$), а проміжні – у тих, хто практикує менше 1 року ($M = 25.84$, $SD = 3.051$). Ефект розміру є надзвичайно високим і свідчить про тісний зв'язок між тривалістю практики і суб'єктивним відчуттям успішності у власному розвитку.

Схожі тенденції спостерігаються і у сфері міжособистісних відносин. За показником «Взаємовідносини – важливість» ($\chi^2 = 6.377$, $df = 2$, $p = 0.041$, $\epsilon^2 = 0.064$), найвищу значущість взаємин мають учасники з досвідом понад 5 років ($M = 30.94$, $SD = 2.164$), далі йде група менше 1 року ($M = 30.38$, $SD = 3.317$), а найнижчі значення – у групи 1–2 роки ($M = 28.64$, $SD = 1.329$). Це може свідчити про глибше розуміння соціальної підтримки як ресурсу в умовах тривалої практики.

За показником «Взаємовідносини – схильність» ($\chi^2 = 23.956$, $df = 2$, $p < .001$, $\epsilon^2 = 0.242$), найвищі значення – у респонденток з менше 1 року досвіду ($M = 29.30$, $SD = 4.010$), далі – у групи понад 5 років ($M = 28.76$, $SD = 1.522$), а найнижчі – у групи 1–2 роки ($M = 26.27$, $SD = 0.456$). Незважаючи на статистичну значущість, розбіжності між крайніми групами не надто великі, що свідчить про загальну стабільність цього показника серед практиків різного рівня.

Натомість «Взаємовідносини – успішність» демонструє дуже виразні розбіжності ($\chi^2 = 37.829$, $df = 2$, $p < .001$, $\epsilon^2 = 0.382$). Найвищі значення – у групи з понад 5 років досвіду ($M = 29.35$, $SD = 1.869$), найнижчі – у групи 1–2 роки ($M = 23.18$, $SD = 1.622$), а середні – у новачків ($M = 27.44$, $SD = 4.642$). Це підтверджує, що тривала практика асоціюється з вищою суб'єктивною успішністю у сфері стосунків.

Значущими є також результати за шкалою «Здоров'я – важливість» ($\chi^2 = 23.641$, $df = 2$, $p < .001$, $\epsilon^2 = 0.239$), де найвищі значення мають учасники з досвідом 1–2 роки ($M = 32.64$, $SD = 0.492$), трохи нижчі – у тих, хто практикує

менше 1 року ($M = 31.38$, $SD = 2.647$), а найнижчі – у практиків понад 5 років ($M = 29.59$, $SD = 1.873$). Це може свідчити про поступову інтеграцію здоров'я як звичного стану, який не потребує постійного акценту в самосприйнятті.

Серед особистісних рис, значущі відмінності виявлено за екстраверсією ($\chi^2 = 7.275$, $df = 2$, $p = 0.026$, $\varepsilon^2 = 0.073$). Найвищі значення мають респонденти з досвідом 1–2 роки ($M = 9.45$, $SD = 1.262$), далі – ті, хто практикує менше 1 року ($M = 8.82$, $SD = 2.349$), а найнижчі – у групі понад 5 років ($M = 8.12$, $SD = 2.088$), що може вказувати на переорієнтацію з зовнішньої активності на внутрішню інтроспекцію з часом.

За шкалою «Дружелюбність» ($\chi^2 = 12.550$, $df = 2$, $p = 0.002$, $\varepsilon^2 = 0.127$), найвищі значення мають учасники з практикою 1–2 роки ($M = 11.27$, $SD = 0.456$), нижчі – у тих, хто практикує понад 5 років ($M = 10.53$, $SD = 1.546$), а найнижчі – у групи менше 1 року ($M = 10.21$, $SD = 1.771$). Ці відмінності свідчать про деяке зниження потреби в зовнішньому прийнятті серед досвідчених практиків.

Нарешті, добросовісність ($\chi^2 = 20.875$, $df = 2$, $p < .001$, $\varepsilon^2 = 0.211$) виявилась найвищою у респонденток з досвідом 1–2 роки ($M = 11.82$, $SD = 1.368$), дещо нижчою – у новачків ($M = 11.21$, $SD = 1.872$), а найнижчою – у групі з понад 5 років досвіду ($M = 8.88$, $SD = 1.654$), що може бути пов'язано з трансформацією ставлення до зовнішніх правил і стандартів у процесі тривалої практики.

Також значущою є відмінність за шкалою «Емоційна стабільність» ($\chi^2 = 9.979$, $df = 2$, $p = 0.007$, $\varepsilon^2 = 0.101$), де найвищі значення демонструють новачки ($M = 8.69$, $SD = 1.649$), середні – у досвідчених практиків ($M = 8.41$, $SD = 2.526$), а найнижчі – у групі 1–2 роки ($M = 7.64$, $SD = 0.492$). Це може вказувати на певні внутрішні коливання, притаманні фазі адаптації до практики.

Статистично значущі відмінності виявлено також за шкалою «Достатність ресурсів». Найвищі середні значення має група, що практикує майндфулнес менше 1 року ($M = 19.95$, $SD = 5.396$), дещо нижчі – практикують 1-2 роки ($M = 18.91$, $SD = 2.287$), і найнижчі значення спостерігаються у групі, яка практикує найдовше ($M = 15.06$, $SD = 5.437$).

Ще однією важливою змінною стала «Емоційна спустошеність» ($\chi^2 = 24.225$, $df = 2$, $p < .001$, $\varepsilon^2 = 0.245$). Найвищий рівень має група з понад 5 років

досвіду ($M = 11.71$, $SD = 1.263$), а найнижчий – ті, хто практикує менше 1 року ($M = 8.69$, $SD = 1.885$). Це може свідчити про накопичену емоційну втомленість, попри досвід практики, або про реалістичніше її усвідомлення в досвідчених учасників.

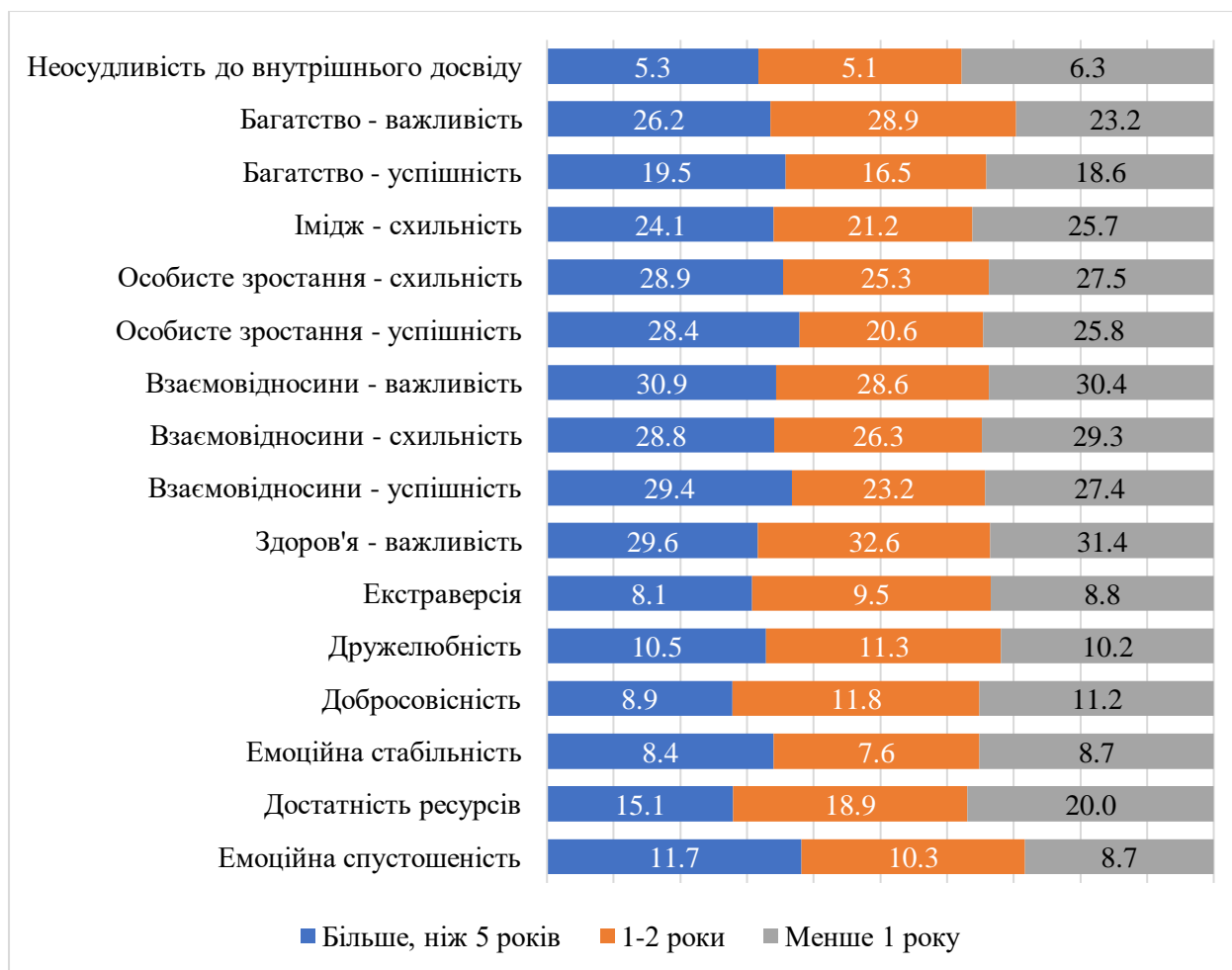


Рис. 3.2. Статистично значущі відмінності в середніх значеннях досліджуваних характеристик залежно від тривалості практики майндфулнес

3.3. Аналіз взаємозв'язку майндфулнесу із досліджуваними компонентами самодетермінації

Першочергово в рамках цього етапу дослідження було проаналізовано взаємозв'язки між частотою та тривалістю практики майндфулнес та рівнем мотивації до успіху на основі таблиць сполученості (Додаток Б, Таблиці Б.4-Б.5, Рис. 3.3-3.4). Результати аналізу таблиці сполученості (контингентної таблиці) між частотою практикування майндфулнесу та рівнем мотивації до успіху виявили статистично значущу асоціацію між цими змінними ($\chi^2 = 26.3$, $df = 4$, $p < .001$). Це свідчить про те, що рівень мотивації до успіху значною мірою

залежить від того, як часто респонденти практикують майндфулнес. Найвищу частку респонденток із дуже високим рівнем мотивації становлять ті, хто практикує рідше, ніж 1 раз на тиждень – 28 осіб із 54 (понад 50% у цій групі). У групі, яка практикує 2–3 рази на тиждень, таких лише 5 із 37, а серед найчастіших практиків (більше ніж 5 разів на тиждень) – лише 1 із 9. Натомість саме в останній групі найвищий відсоток респонденток із високим рівнем мотивації (8 із 9), а середнього рівня мотивації в цій групі немає зовсім. Такі розбіжності вказують на зміну характеру мотивації залежно від практики. Респонденти, які рідко практикують майндфулнес, частіше орієнтовані на максимально високі досягнення (ймовірно, із зовнішньою мотивацією), тоді як ті, хто практикує регулярно, демонструють стабільно високий, але не граничний рівень мотивації, що може свідчити про внутрішню, цілісну орієнтацію на успіх. Індекс Cramer's $V = 0.363$ свідчить про помірну силу зв'язку між змінними, а коефіцієнт контингентності $= 0.457$ підтверджує, що асоціація не є слабкою. Це дозволяє зробити висновок, що частота майндфулнес-практики має значення для типу та рівня мотивації до досягнення.

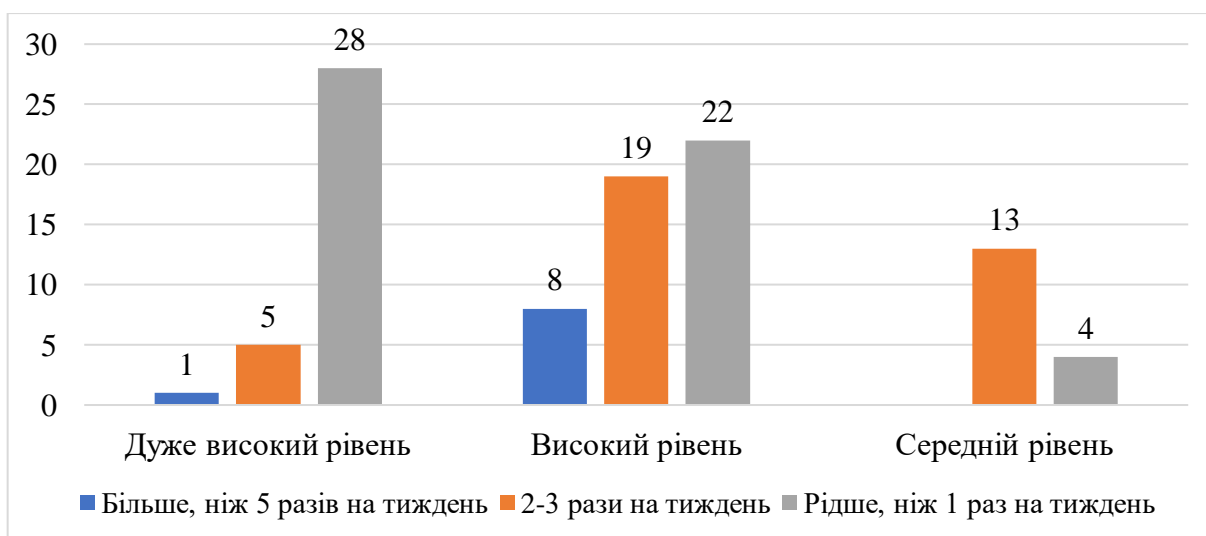


Рис. 3.3. Розподіл респонденток за рівнем мотивації до успіху залежно від частоти практики майндфулнес

Результати аналізу таблиці спряженості між тривалістю практикування майндфулнесу та рівнем мотивації до успіху свідчать про наявність статистично значущого зв'язку між цими змінними ($\chi^2 = 12.9$, $df = 4$, $p = 0.012$). Хоча зв'язок менш сильний, ніж у випадку з частотою практики, він усе ж достатньо

виражений, щоб вказати на залежність рівня мотивації від досвіду практикування майндфулнесу. У групі респонденток, які практикують майндфулнес менше 1 року, переважає високий рівень мотивації – 35 осіб із 61. Також ця група має найбільшу кількість учасників із дуже високим рівнем мотивації – 22 особи, що становить понад третину від усіх у цій категорії. Водночас лише 4 респонденти з цієї групи мають середній рівень мотивації, що є найнижчим показником серед усіх трьох груп. Для групи, яка практикує від 1 до 2 років, мотивація більш рівномірно розподілена: 6 осіб мають дуже високий рівень, 8 – високий, і ще 8 – середній. Це свідчить про певну трансформацію мотивації в міру поглиблення практики, можливо – її стабілізацію. У групі з досвідом понад 5 років результати ще більш цікаві: лише 6 осіб із 17 мають дуже високий рівень мотивації, стільки ж – високий, і 5 – середній. Тобто в цій групі найвищий відсоток людей із середнім рівнем мотивації до успіху, що може свідчити про переорієнтацію з досягнень на внутрішню гармонію, зниження зовнішньої амбіційності або трансформацію розуміння самого поняття «успіху». Коефіцієнт Cramer's V = 0.254 свідчить про слабкий до помірного зв'язок, а коефіцієнт контингентності = 0.338 підтверджує наявність помітної, але не дуже сильної асоціації між тривалістю практики та мотивацією до досягнення. У підсумку, можна стверджувати, що рівень мотивації до успіху змінюється залежно від того, як довго людина практикує майндфулнес. Новачки мають вираженішу мотивацію до досягнень, тоді як із досвідом вона, ймовірно, трансформується у більш збалансований або внутрішньо вмотивований стан.

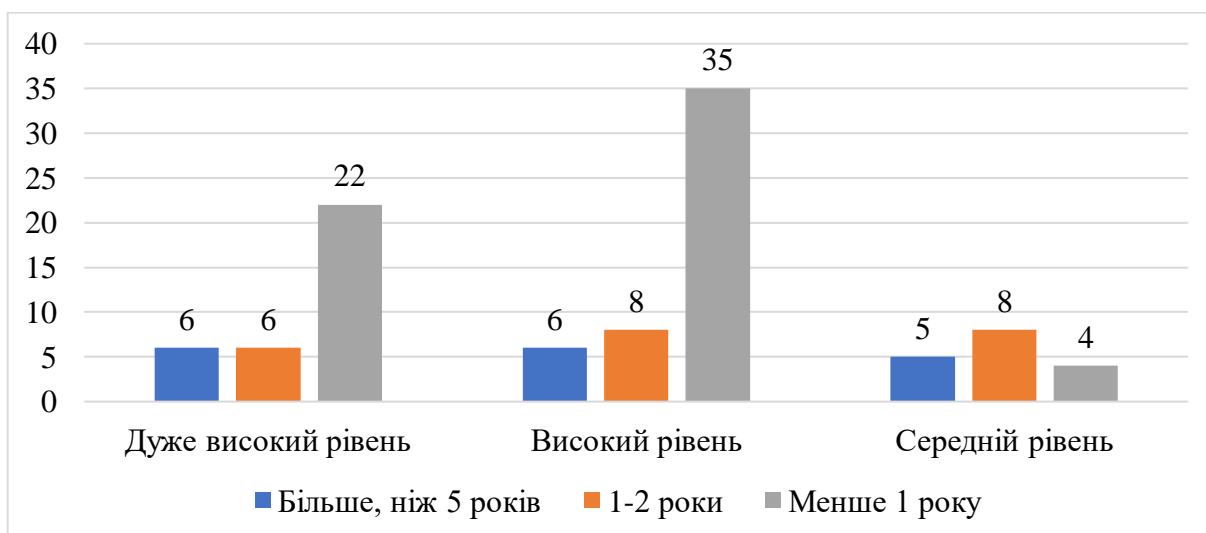


Рис. 3.4. Розподіл респонденток за рівнем мотивації до успіху залежно від тривалості практики майндфулнес

Далі було проведено кореляційний аналіз. Аналіз кореляційних зв'язків за коефіцієнтом Спірмена між компонентами майндфулнесу та психологічними змінними виявив низку статистично значущих асоціацій, які дозволяють краще зрозуміти структуру психологічного функціонування досліджуваних осіб (Додаток Б, Таблиця Б.6, Рис. 3.5).

Серед компонентів майндфулнесу виявлено сильні внутрішні позитивні зв'язки. Зокрема, між «Спостереженням» та «Описом» зафіксовано позитивну кореляцію ($r = 0.539$, $p < .001$), що вказує на взаємозв'язок між здатністю спостерігати за власним досвідом та вмінням вербалізувати його. Також «Спостереження» позитивно пов'язане з «Усвідомленою дією» ($r = 0.365$, $p < .001$) і «Неосудливістю до внутрішнього досвіду» ($r = 0.326$, $p < .001$), що підкреслює цілісність майндфулнес-орієнтації: ті, хто більше спостерігають за собою, також менш осудливо ставляться до власних переживань і діють більш усвідомлено.

Між «Описом» та «Усвідомленою дією» спостерігається значущий позитивний зв'язок ($r = 0.436$, $p < .001$), а також слабша, але статистично значуща кореляція з «Неосудливістю» ($r = 0.213$, $p = 0.033$). Водночас «Нереагування» не виявило жодних значущих зв'язків із жодним іншим компонентом майндфулнесу.

Цікавою є позитивна кореляція між спостереженням і важливістю багатства ($r = 0.252$, $p = 0.011$). Це означає, що особи з високим рівнем спостереження частіше розглядають матеріальний добробут як важливу життєву цінність. Такий зв'язок можна інтерпретувати як підвищену уважність до власних потреб і ресурсів, які часто асоціюються з матеріальним забезпеченням. У той же час, виявлено негативну кореляцію між спостереженням та схильністю до слави ($r = -0.248$, $p = 0.013$). Це означає, що чим більше людина зосереджена на спостереженні за внутрішніми процесами, тим менше вона схильна прагнути соціального визнання чи популярності. Ймовірно, спостереження за собою

допомагає знизити потребу в зовнішньому підтвердженні цінності. Аналогічно, спостереження негативно корелює з успішністю у досягненні слави ($r = -0.319$, $p = 0.001$), що може свідчити про меншу значущість для таких людей соціального статусу як результату зусиль. Між шкалою «Спостереження» та оцінкою важливості взаємовідносин виявлено позитивний зв'язок середньої сили ($r = 0.264$, $p = 0.008$). Це свідчить про те, що чим більше людина звертає увагу на свої внутрішні переживання та зовнішнє середовище, тим більшою мірою вона визнає міжособистісні стосунки як життєво важливі. Такий зв'язок логічно вписується в концепцію майндфулнесу як практики, що сприяє не лише саморефлексії, а й глибшому розумінню інших через емпатію та уважне слухання. Зі шкалою "Суспільство – важливість" спостерігається ще один негативний зв'язок ($r = -0.320$, $p = 0.001$), що свідчить про меншу значущість суспільного внеску або участі для людей з високим рівнем спостереження. Ймовірно, це свідчить про орієнтацію таких осіб на внутрішні процеси, а не зовнішню соціальну активність. Нарешті, між спостереженням і важливістю здоров'я також виявлено позитивний, хоч і слабкий, зв'язок ($r = 0.197$, $p = 0.049$). Це вказує на те, що особи з високим рівнем усвідомлення частіше вважають здоров'я важливою життєвою цінністю, що є логічним з огляду на тілесну чутливість і тілесне усвідомлення, характерне для практик майндфулнесу. Окрім цього, спостерігається позитивна кореляція з поведінковою схильністю до збереження здоров'я ($r = 0.236$, $p = 0.018$). Люди, які більше звертають увагу на свої внутрішні процеси, частіше здійснюють дії, спрямовані на збереження здоров'я – від харчування до фізичної активності.

Також особливий інтерес викликає характер зв'язків між «Описом» і ціннісними орієнтаціями, зокрема, зовнішньо спрямованими (матеріальними, соціальними та іміджевими). Так, між «Описом» і важливістю багатства спостерігається негативна кореляція ($r = -0.217$, $p = 0.030$), що може вказувати на те, що більш усвідомлені у вербалізації свого досвіду люди меншою мірою орієнтуються на фінансові цілі як ключові у житті. Вони, ймовірно, надають перевагу внутрішньому балансу, ніж зовнішньому достатку. Шкала «Опис» також демонструє статистично значущу негативну кореляцію зі шкалою

«Багатство – схильність» ($r = -0.385, p < .001$). Це означає, що чим вища здатність особи чітко вербалізувати власні емоції, думки та переживання, тим меншою мірою вона схильна діяти відповідно до цінності фінансового збагачення. На відміну від важливості багатства як загального уявлення про значущість добробуту, ця змінна («схильність») відображає реальні наміри чи поведінкові орієнтації людини. Негативна кореляція може вказувати на те, що люди з високим рівнем усвідомлення переживань частіше орієнтуються на нематеріальні цілі, менше схильні до прагматичних чи споживацьких дій, а фінансова сторона життя не є для них ключовим мотиватором.

Ця тенденція ще виразніше простежується в шкалах, пов'язаних із славою. Надзвичайно сильні негативні кореляції виявлено між «Описом» та важливістю слави ($r = -0.627, p < .001$), схильністю до неї ($r = -0.604, p < .001$) і успішністю в досягненні слави ($r = -0.452, p < .001$). Це чітко вказує на те, що люди з високою здатністю до опису внутрішніх процесів менш орієнтовані на соціальне визнання, популярність і статус. Ймовірно, для них більш важливо зрозуміти себе, а не отримати схвалення ззовні.

Схожа картина спостерігається у сфері іміджевих цінностей. «Опис» негативно корелює з важливістю іміджу ($r = -0.463, p < .001$), зі схильністю до його підтримання ($r = -0.355, p < .001$) і з успішністю в реалізації іміджевих цілей ($r = -0.206, p = 0.040$). Це свідчить про те, що особи, які здатні точно описувати свої переживання, менш залежні від зовнішньої візуальної або соціальної «обгортки», адже головним джерелом стабільності для них є внутрішнє усвідомлення себе, а не сприйняття з боку інших.

Цікаво, що з цінністю «Особисте зростання» спостерігаються також негативні зв'язки: з важливістю ($r = -0.283, p = 0.004$) і зі схильністю до особистого зростання ($r = -0.291, p = 0.003$). Ці результати можуть виглядати суперечливо, проте вони можуть вказувати на те, що особи з високим рівнем усвідомлення переживань уже почуваються достатньо розвиненими і не потребують акценту на самозростанні як окремій життєвій меті.

Окрему увагу варто приділити зв'язкам із суспільно-орієнтованими цінностями, де були зафіксовані одні з найсильніших негативних кореляцій у

всьому дослідженні. «Опис» має тісний негативний зв'язок із важливістю суспільного внеску ($r = -0.708$, $p < .001$), зі схильністю до такого внеску ($r = -0.670$, $p < .001$) і з успішністю в реалізації відповідних цілей ($r = -0.371$, $p < .001$). Це може свідчити про те, що особи з високим рівнем вербалізації внутрішнього досвіду більш інтровертовані, сфокусовані на внутрішньому, ніж на колективному чи публічному вимірі діяльності. Вони менш схильні ототожнювати себе з соціальною роллю або з потребою впливати на суспільство.

Нарешті, між «Описом» і важливістю здоров'я також виявлено негативний зв'язок ($r = -0.307$, $p = 0.002$). Хоча на перший погляд це суперечить загальним уявленням, результат може вказувати на те, що для таких осіб здоров'я є радше фоновою умовою добробуту, ніж усвідомленою життєвою ціллю. Ймовірно, висока тілесна усвідомленість знижує потребу в абстрактному усвідомленні важливості здоров'я як поняття.

Шкала «Усвідомлена дія» відображає здатність особи діяти зосереджено, не піддаючись автоматизмам чи імпульсивності, а також здатність бути присутнім «тут і тепер» у своїх діях. Вона є однією з центральних у структурі майндфулнесу, адже вказує на рівень самоконтролю, внутрішньої регуляції та осмисленості поведінки.

Цікаво, що «Усвідомлена дія» виявила позитивний зв'язок з важливістю здоров'я ($r = 0.301$, $p = 0.002$). Це означає, що особи, які діють свідомо, більше цінують фізичне та психічне благополуччя як життєву пріоритетну сферу. Така орієнтація, ймовірно, сприяє формуванню профілактичного стилю поведінки, зосередженого на збереженні здоров'я. Крім того, виявлено позитивну кореляцію між усвідомленою дією та успішністю у сфері здоров'я ($r = 0.226$, $p = 0.024$). Це означає, що ті, хто діє обдуманно, частіше досягають конкретних цілей, пов'язаних зі зміцненням або збереженням здоров'я – наприклад, дотримуються режиму сну, харчування або рухової активності.

Водночас деякі кореляції вказують на більш складні взаємозв'язки з іншими ціннісними орієнтаціями. Зокрема, негативний зв'язок між усвідомленою дією та важливістю суспільства ($r = -0.319$, $p = 0.001$) може вказувати на те, що ті, хто зосереджені на внутрішньому стані та свідомих діях,

менше орієнтуються на зовнішні соціальні структури або цінність суспільного внеску. Можливо, вони більше зосереджені на індивідуальній відповідальності, ніж на колективних цілях. Подібним чином, усвідомлена дія негативно корелює з важливістю багатства ($r = -0.197$, $p = 0.049$), що свідчить про зниження орієнтації на матеріальні цінності серед осіб, які прагнуть діяти не імпульсивно, а свідомо. Усвідомлена дія передбачає певну внутрішню автономію, яка, ймовірно, зменшує потребу в зовнішньому підкріпленні через фінансові досягнення.

Серед значущих зв'язків шкали «Усвідомлена дія» варто окремо виділити її негативну кореляцію з успішністю у досягненні слави ($r = -0.301$, $p = 0.002$). Цей зв'язок свідчить про те, що особи, які діють свідомо та цілеспрямовано, меншою мірою прагнуть досягати соціального визнання, популярності чи публічного схвалення. У межах системи цінностей, шкала «Неосудливість» демонструє яскраво виражені негативні зв'язки з зовнішньо спрямованими орієнтаціями, що акцентують соціальне схвалення, імідж та визнання. Наприклад, з важливістю багатства спостерігається негативна кореляція ($r = -0.284$, $p = 0.004$), що вказує на те, що люди з високим рівнем неосудливості меншою мірою надають перевагу фінансовим цілям. Такий результат свідчить про зміщення акценту з матеріального на внутрішній досвід і цінності.

З багатством як схильністю до дій у цьому напрямі виявлено подібну негативну кореляцію ($r = -0.246$, $p = 0.014$), що підтверджує: менш осудливі особи рідше докладають зусиль, спрямованих на збагачення, і, ймовірно, не розглядають це як ключовий життєвий пріоритет. Також простежуються негативні зв'язки зі шкалами, пов'язаними із славою. Хоча зв'язки з важливістю ($r = -0.182$, $p = 0.070$) і успішністю ($r = -0.129$, $p = 0.202$) не досягли статистичної значущості, кореляція з «Слава – схильність» була значущою ($r = -0.226$, $p = 0.023$). Це вказує на те, що неосудливі особи менш схильні прагнути популярності, соціального визнання чи слави, навіть якщо ці цінності можуть бути присутні в їхньому середовищі.

Значущі негативні зв'язки спостерігаються також із іміджевими орієнтаціями. Зокрема, із важливістю іміджу ($r = -0.259$, $p = 0.009$) та успішністю

у його підтриманні ($r = -0.290$, $p = 0.003$). Це свідчить про те, що особи, які приймають власні емоційні переживання без осуду, менше ототожнюють себе із зовнішнім образом або потребою виглядати певним чином в очах інших.

У контексті особистісних орієнтацій, шкала «Неосудливість» виявила значущі негативні зв'язки з цінністю особистого зростання. Так, з важливістю особистісного розвитку ($r = -0.230$, $p = 0.021$) та успішністю у його досягненні ($r = -0.205$, $p = 0.041$) – обидва зв'язки вказують на те, що неосудливі особи не надто акцентують увагу на необхідності “постійно ставати кращими”. Можливо, для них зростання – це не окрема мета, а природний процес, який не потребує додаткового тиску чи амбіційної риторики.

Особливо сильні негативні зв'язки спостерігаються з суспільно орієнтованими цінностями. З важливістю внеску в суспільство ($r = -0.491$, $p < .001$), зі схильністю до таких дій ($r = -0.486$, $p < .001$) і з успішністю в їх реалізації ($r = -0.570$, $p < .001$). Ці дані вказують на те, що висока неосудливість асоціюється з меншою потребою в соціальному активізмі, участі у справах громади або визнанні соціального внеску. Імовірно, для таких людей більш важливо підтримувати внутрішній психологічний баланс, ніж активно впливати на зовнішній світ.

Натомість у сфері здоров'я неосудливість демонструє позитивні зв'язки. Зокрема, із схильністю до збереження здоров'я ($r = 0.332$, $p < .001$) та успішністю у цій сфері ($r = 0.238$, $p = 0.017$). Ці результати вказують на те, що люди з вищим рівнем неосудливості частіше дбають про себе і досягають успіху у підтриманні фізичного та ментального благополуччя, можливо, саме через прийняття себе без зайвих очікувань і самокритики.

Таким чином, шкала «Неосудливість до внутрішнього досвіду» виступає індикатором високого рівня внутрішнього прийняття, зниження залежності від зовнішнього схвалення, зниження мотивації до іміджевої, статусної чи соціальної реалізації, а також підвищення уваги до власного благополуччя. Вона відіграє ключову роль у формуванні психологічної стабільності, самоемпатії та доброзичливого ставлення до себе, що є основами ментального здоров'я.

Шкала «Нереагування» демонструє низку статистично значущих кореляцій із ціннісними орієнтаціями, які дозволяють краще зрозуміти її психологічне значення. Передусім, виявлено негативну кореляцію з успішністю у сфері багатства ($r = -0.257$, $p = 0.010$). Це свідчить про те, що люди з вищим рівнем емоційного нереагування рідше досягають, або меншою мірою оцінюють себе як успішних у фінансовій сфері. Можливо, це пов'язано з тим, що така внутрішня нейтральність знижує прагнення до активної конкуренції або матеріальних досягнень, які зазвичай супроводжуються емоційною залученістю.

Особливо виражені зв'язки виявлено з цінністю слави. Нереагування негативно корелює зі схильністю до слави ($r = -0.469$, $p < .001$), успішністю у досягненні слави ($r = -0.554$, $p < .001$). Ці результати чітко демонструють, що люди з високим рівнем нереагування менш зацікавлені у зовнішньому схваленні, статусі та соціальному престижі, і меншою мірою орієнтуються на досягнення у публічних сферах.

Також виявлено негативну кореляцію з важливістю особистого зростання ($r = -0.456$, $p < .001$) та схильністю до нього ($r = -0.321$, $p = 0.001$). Це може свідчити про те, що особи, які менш емоційно реагують на свій досвід, не завжди орієнтовані на постійне самовдосконалення, або ж сприймають його як природний процес, що не потребує спеціального контролю. Вони можуть відчувати задоволення від прийняття себе такими, якими є, без тиску саморозвитку.

Натомість нереагування демонструє позитивні зв'язки зі сферою міжособистісних відносин. Із важливістю стосунків ($r = 0.405$, $p < .001$), схильністю до підтримання взаємин ($r = 0.354$, $p < .001$) та успішністю у цій сфері ($r = 0.457$, $p < .001$) зв'язки є статистично значущими й помірної сили. Це свідчить про те, що емоційна стійкість і вміння не реагувати імпульсивно сприяють більшій ефективності у побудові та підтриманні здорових, стабільних взаємин, адже такі люди менш конфліктні, більш толерантні та спокійні у комунікації.

Також спостерігається позитивна кореляція між нереагуванням та успішністю у сфері здоров'я ($r = 0.214$, $p = 0.032$), що вказує на те, що емоційна

стабільність може допомагати людині досягати результатів у збереженні здоров'я, наприклад, через меншу схильність до стресу або руйнівних реакцій.

	Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Опис	0,539***	—			
Усвідомлена дія	0,365***	0,436***	—		
Неосудливість до внутрішнього досвіду	0,326***	0,213*	0,331***	—	
Нереагування					—
Багатство - важливість	0,252*	-0,217*	0,197*	-0,284**	
Багатство - схильність		-0,385***		-0,246*	
Багатство - успішність					-0,257**
Слава - важливість		-0,627***			
Слава - схильність	-0,248*	-0,604***		-0,226*	-0,469***
Слава - успішність	-0,319**	-0,452***	-0,301**		-0,554***
Імідж - важливість		-0,463***		-0,259**	
Імідж - схильність		-0,355***			
Імідж - успішність		-0,206*		-0,29**	
Особисте зростання - важливість		-0,283**		-0,23*	-0,456***
Особисте зростання - схильність		-0,291**			-0,321**
Особисте зростання - успішність				-0,205*	
Взаємовідносини - важливість	0,264**				0,405***
Взаємовідносини - схильність					0,354***
Взаємовідносини - успішність					0,457***
Суспільство - важливість	-0,32**	-0,708***	-0,319**	-0,491***	
Суспільство - схильність		-0,67***		-0,486***	
Суспільство - успішність		-0,371***		-0,57***	
Здоров'я - важливість	0,197*	-0,307**	0,301**		
Здоров'я - схильність	0,236*			0,332***	
Здоров'я - успішність			0,226*	0,238*	0,214*

Рис. 3.5. Кореляційні зв'язки між компонентами майндфулнесу та ціннісними орієнтаціями

Далі було проаналізовано взаємозв'язки між майндфулнесом та особистісними рисами (Додаток Б, Таблиця Б.7, Рис. 3.6). Серед п'яти рис особистості тільки три виявили статистично значущі кореляції зі шкалою «Спостереження». По-перше, спостерігається негативна кореляція з добросовісністю ($r = -0.297$, $p = 0.003$), що дещо несподівано. Це свідчить про те, що особи з високою уважністю до внутрішнього й зовнішнього досвіду можуть бути менш організованими, менш дисциплінованими та менш орієнтованими на структуру в поведінці. Ймовірно, вони діють у спосіб, який більше ґрунтується на гнучкому реагуванні на ситуацію, ніж на чітких планах чи правилах. Натомість зі стабільністю емоцій (емоційною стабільністю) виявлено позитивну кореляцію ($r = 0.289$, $p = 0.003$). Це означає, що люди, які більше помічають свій досвід, загалом мають вищу емоційну врівноваженість, рідше піддаються різким перепадам настрою та краще справляються зі стресом. Такий результат цілком

логічний, адже майндфулнес-практики, зокрема спостереження, сприяють формуванню психологічної стійкості. Натомість із відкритістю до нового досвіду спостерігається негативний зв'язок ($r = -0.402$, $p < .001$), що є досить несподіваним. Такий результат може свідчити про те, що особи з високою сенсорною чутливістю не обов'язково шукають нові враження або інтелектуальні новації, а можуть зосереджуватись на глибокому проживанні поточного досвіду, уникаючи стимулятивного перевантаження.

Шкала «Опис» виявила також статистично значущі взаємозв'язки з трьома особистісними рисами. Передусім, зафіксовано помітно сильну позитивну кореляцію з дружелюбністю ($r = 0.356$, $p < .001$). Це означає, що люди, які краще описують свої переживання, є більш доброзичливими, відкритими до спілкування, емпатійними. Можна припустити, що вербалізація власного досвіду полегшує міжособистісну взаємодію, сприяючи емоційному контакту з іншими. Ще сильніший зв'язок виявлено з емоційною стабільністю ($r = 0.410$, $p < .001$). Цей результат логічний: здатність усвідомлювати та називати емоції сприяє кращому їх контролю, знижує ймовірність афективних вибухів, імпульсивних реакцій і внутрішньої дестабілізації. Водночас «Опис» негативно пов'язаний із відкритістю до нового досвіду ($r = -0.370$, $p < .001$), що може свідчити про певну схильність таких людей до структурованого, раціонального підходу до життя, з меншою схильністю до ризику, креативних імпровізацій або пошуку новизни. Імовірно, висока здатність до вербалізації супроводжується більшою потребою в когнітивній ясності, ніж у відкритості новим, потенційно неоднозначним враженням. З іншими рисами особистості (екстраверсією, добросовісністю) шкала «Опис» не виявила статистично значущих зв'язків.

Шкала «Усвідомлена дія» виявила найсильнішу позитивну кореляцію серед усіх зв'язків майндфулнесу з особистісними рисами – з дружелюбністю ($r = 0.600$, $p < .001$). Це дуже важливий результат, який свідчить, що люди, які діють усвідомлено, мають більш теплі, чуйні, гармонійні стосунки з іншими. Усвідомленість, ймовірно, сприяє більш емпатійному ставленню, зниженню конфліктності, підвищенню здатності до активного слухання. З рештою шкал статистично значущих взаємозв'язків не виявлено.

Шкала «Неосудливість» виявила статистично значущий зв'язок з добросовістю – негативну кореляцію ($r = -0.231, p = 0.021$). Це може свідчити про те, що особи з меншою самокритикою рідше дотримуються жорстких стандартів, менш схильні до перфекціонізму, а отже, й до суворого самоконтролю. Вони можуть дозволяти собі помилки або «недосконалості» без надмірного самозасудження, що іноді йде врозрід із рисою добросовістості. Цікаво, що з відкритістю до нового досвіду шкала має негативну кореляцію середньої сили ($r = -0.314, p = 0.001$), що суперечить частині літератури, яка припускає, що відкритість і неосудливість мають позитивний зв'язок. У даному випадку це може свідчити про те, що люди, які приймають свої переживання, менш схильні шукати новизну, а радше зосереджуються на глибокому проживанні вже наявного досвіду. З іншими рисами (екстраверсія, дружелюбність, емоційна стабільність) зв'язки були несуттєвими. Шкала «Нереагування» не виявила жодного статистично значущого зв'язку з рисами великої п'ятірки особистості.

	Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Екстраверсія					
Дружелюбність		0,356***	0,6***		
Добросовісність	-0,297**			-0,231*	
Емоційна стабільність	0,289**	0,41**			
Відкритість новому досвіду	-0,402***	-0,37***		-0,314**	

Рис. 3.6. Кореляційні зв'язки між компонентами майндфулнесу та особистісними рисами

Далі було проаналізовано кореляції між майндфулнесом та шкалами «Особистісних ресурсів» та «Діагностики мотивації до успіху» (Додаток Б, Таблиці Б.8-Б.9, Рис. 3.7).

Із п'яти компонентів майндфулнесу два виявили статистично значущі позитивні кореляції зі стратегіями відновлення ресурсів – це «Усвідомлена дія» ($r = 0.416, p < .001$) та «Неосудливість до внутрішнього досвіду» ($r = 0.384, p < .001$). Обидва зв'язки є помірно сильними, і разом вони вказують на те, що люди, які уважно діють та приймають власні переживання без осуду, частіше використовують ефективні стратегії для відновлення власних ресурсів – фізичних, психологічних, емоційних. Можна припустити, що свідоме

проживання досвіду та доброзичливе ставлення до себе створюють сприятливий ґрунт для самотурботи, включаючи планування відпочинку, підтримку стосунків, пошук підтримки або позитивних емоційних переживань.

Інші три компоненти майндфулнесу – спостереження, опис і нереагування – не виявили значущих зв'язків зі стратегіями відновлення, що вказує на те, що не всі аспекти майндфулнесу однаковою мірою впливають на здатність до ресурсного самовідновлення.

Зі змінною емоційна спустошеність – показником психологічного вигорання або перевантаження – виявлено три значущі кореляції, які ілюструють різні напрями зв'язку з компонентами майндфулнесу. Передусім, шкала «Усвідомлена дія» має помірно сильний позитивний зв'язок із емоційною спустошеністю ($r = 0.349$, $p < .001$), що на перший погляд може здатися парадоксальним. Це свідчить про те, що люди, які частіше діють усвідомлено, водночас можуть частіше переживати емоційне виснаження. Можливе пояснення полягає в тому, що усвідомленість у діях, яка вимагає постійної мобілізації уваги та внутрішнього контролю, за відсутності підтримки з боку інших ресурсів може призводити до перевантаження, особливо в умовах стресу. Натомість шкала «Опис» демонструє негативну кореляцію з емоційною спустошеністю ($r = -0.208$, $p = 0.038$). Це свідчить про те, що здатність точно й чітко вербалізувати свої переживання пов'язана зі зниженим рівнем емоційного вигорання. Такий зв'язок можна інтерпретувати як захисний механізм – людина, яка вміє називати свої емоційні стани, краще їх усвідомлює, і тому своєчасно реагує, зменшуючи ризик хронічного виснаження. Додатково, виявлено позитивний зв'язок між «Нереагуванням» і емоційною спустошеністю ($r = 0.234$, $p = 0.019$). Це означає, що особи з високим рівнем емоційного відсторонення не завжди захищені від емоційного виснаження. Навпаки, надмірне дистанціювання від власного досвіду без належного емоційного проживання може сприяти накопиченню внутрішньої напруги, яка з часом призводить до виснаження. Такий результат підкреслює, що нереагування не завжди має захисний характер – воно може перетворитись на форму уникання.

Змінна «Мотивація до успіху» виявила три статистично значущі зв'язки з компонентами майндфулнесу. Перший – сильна негативна кореляція з шкалою «Опис» ($r = -0.405$, $p < .001$). Це вказує на те, що особи, які здатні чітко вербалізувати свої переживання, меншою мірою керуються прагненням до досягнень як основною мотивацією. Можливо, вони орієнтовані на внутрішню цілісність, самоприйняття та присутність у моменті, що знижує потребу у зовнішньому успіху як показнику цінності себе. Натомість шкала «Усвідомлена дія» демонструє помірно позитивну кореляцію з мотивацією до успіху ($r = 0.285$, $p = 0.004$). Це означає, що усвідомленість у поведінці не суперечить, а навпаки – може підтримувати бажання досягати цілей, але ці цілі, ймовірно, є більш осмисленими, внутрішньо вмотивованими, а не зовнішньо нав'язаними. Також «Нереагування» виявляє слабку, але статистично значущу позитивну кореляцію з мотивацією до успіху ($r = 0.223$, $p = 0.026$). Це може вказувати на те, що емоційна врівноваженість і здатність не втягуватись у тривожні думки або сумніви сприяє стабільному руху до цілей, не заважаючи внутрішній мотивації.

	Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Стратегії відновлення ресурсів			0,416***	0,384***	
Емоційна спустошеність		-0,208*	0,349***		0,234*
Мотивація до успіху		-0,405***	0,285**		0,223*

Рис. 3.7. Кореляційні зв'язки між компонентами майндфулнесу, особистісними ресурсами та мотивацією до успіху

3.4. Практичні рекомендації щодо підвищення самодетермінації офісних співробітників засобами майндфулнесу

На основі результатів дослідження встановлено суттєвий взаємозв'язок між практиками майндфулнесу та компонентами самодетермінації офісних працівників. Це дозволяє сформулювати низку практичних рекомендацій для впровадження майндфулнес-інтервенцій у корпоративне середовище з метою підвищення автономної мотивації співробітників та задоволення їхніх базових психологічних потреб. Наведені нижче рекомендації адресовані HR-фахівцям і практичним психологам та охоплюють оптимальні формати інтеграції

майндфулнес-практик у робочий день, урахування індивідуальних відмінностей персоналу, засоби розвитку автономної мотивації через усвідомленість, інструменти підтримки внутрішніх цілей, компетентності й зв'язку з іншими, а також визначають роль HR і психолога у забезпеченні сталого ефекту від таких практик.

Досвід корпорацій та наукові огляди свідчать, що ефективними є різноманітні формати впровадження майндфулнесу на робочому місці. Більшість досліджень майндфулнес-інтервенцій у робочих умовах базуються на програмі зниження стресу на основі усвідомленості (MBSR) або її модифікаціях. Все більше організацій впроваджують подібні програми, і достатньо багато компаній вже надають співробітникам тренінги чи ресурси з майндфулнесу. Найпоширенішими є групові заняття (офлайн чи онлайн) з медитацією, вправами уважності до дихання, йоги, тощо. Важливо, що участь у таких практиках зазвичай добровільна. Більшість співробітників оцінюють такі ініціативи як корисні для себе та організації. Таким чином, рекомендується інтегрувати майндфулнес у робочий розпорядок гнучко та ненав'язливо, пропонуючи різні форми практик.

Оптимальним підходом є поєднання коротких щоденних вправ усвідомленості з регулярними глибшими тренінгами. По-перше, варто запровадити короткі майндфулнес-паузи протягом дня (5–10 хвилин) – наприклад, ранкові або обідні сесії медитації усвідомленого дихання чи сканування тіла. Навіть нетривалі практики майндфулнесу здатні позитивно впливати на емоційний стан, знижувати стрес і тривожність. Регулярне виконання таких «мікропрактик» сприяє формуванню звички та підвищує ймовірність сталого залучення персоналу до усвідомленості.

По-друге, корисно може бути проводити щотижневі групові сесії або тренінги з майндфулнесу під керівництвом досвідченого інструктора (внутрішнього чи запрошеного). Такі сесії можуть бути офлайн (наприклад, у спеціально відведеному тихому приміщенні офісу) або онлайн, що підвищує доступність для співробітників, які працюють віддалено. По-третє, елементи усвідомленості доцільно впроваджувати у повсякденні робочі ритуали. Зокрема,

починати наради з короткої вправи на фокусування уваги або заохочувати робити перерви під час напруженого робочого дня. Така інтеграція не потребує значних витрат часу, проте допомагає переключити увагу на теперішній момент і знизити накопичений стрес, що в перспективі підвищує продуктивність і задоволеність роботою. Важливо узгоджувати формат практик із робочим графіком: оптимально виділити для усвідомлених перерв спеціальний час (наприклад, після обідньої перерви або наприкінці робочого дня), щоб вони стали природною частиною розпорядку, не перериваючи ключові робочі процеси.

При впровадженні майндфулнес-ініціатив слід пам'ятати, що співробітники можуть по-різному реагувати на однакові втручання через індивідуальні особливості – мотивацію, особистісні риси, попередній досвід тощо. Неврахування цих відмінностей може призводити до того, що частина учасників не отримає очікуваної користі. Тому рекомендується персоналізувати підходи до усвідомленості настільки, наскільки це можливо. Зокрема, варто забезпечити добровільність участі: примусові заняття можуть викликати опір і знизити ефект, тоді як добровільна участь підвищує внутрішню мотивацію до практики. Важливо пояснити мету і користь майндфулнес-практик у зрозумілій спосіб, пов'язуючи їх із потребами та цінностями співробітників – зменшення стресу, покращення концентрації, баланс роботи і особистого життя, тощо. Це допоможе залучити навіть скептично налаштованих працівників, перевівши їх мотивацію із зовнішньої (вимога керівництва) на внутрішню прийнятну (бажання покращити власне самопочуття).

Крім того, необхідно враховувати індивідуальні вподобання щодо типу майндфулнес-практик. Існують різні техніки усвідомленості – медитація на диханні, сканування тіла, практики люблячої доброти, рухлива медитація тощо – і працівники можуть по-різному їх сприймати. Якщо програма не враховує переваг співробітників, результативність може знижуватися. Тому варто запропонувати декілька видів практик та надати свободу вибору: співробітник може спробувати різні формати і обрати той, який найбільше резонує з його стилем та потребами. Такий персоналізований підхід підвищує залученість і

ефективність: працівники охочіше виконуватимуть ті справи, які приносять їм суб'єктивне відчуття користі. Нарешті, слід врахувати і різний рівень підготовленості: новачкам доцільно починати з найпростіших технік у скороченому форматі, поступово підвищуючи тривалість і складність практик у міру зростання їх навичок усвідомленості.

Автономна (внутрішня) мотивація – ключовий чинник самодетермінації, що визначає, наскільки добровільно й усвідомлено співробітник залучений у діяльність. Результати теоретичних і емпіричних досліджень у рамках теорії самодетермінації свідчать, що практика майндфулнесу сприяє переходу до більш автономних форм мотивації. Усвідомленість підвищує здатність людини рефлексувати свої справжні потреби, цінності та емоції і водночас помічати зовнішні тиски чи відволікаючі фактори. Завдяки цьому співробітники, які регулярно практикують майндфулнес, менш схильні діяти під впливом автоматизмів чи зовнішнього контролю і більше – у відповідності зі своїми внутрішніми цілями та переконаннями. Так, вони у кращій позиції робити свідомий вибір та знаходити особистий сенс у повсякденних робочих завданнях.

З огляду на це, рекомендується спрямовувати майндфулнес-інтервенції на підтримку внутрішньої мотивації співробітників. Один із підходів – поєднувати практики усвідомленості з рефлексією щодо особистісних цінностей та цілей у роботі. До прикладу, після медитації можна запропонувати учасникам відповісти письмово або обговорити в малих групах, які аспекти роботи є для них найбільш значущими, як їхня діяльність співвідноситься з їхніми цінностями чи довгостроковими цілями. Усвідомлення цього зв'язку допоможе працівникам інтегрувати зовнішні вимоги роботи у власну систему смислів, підвищуючи ідентифіковану мотивацію. Іншим інструментом можуть бути майндфулнес-коучинг сесії, під час яких працівник у присутності коуча або психолога усвідомлено аналізує свої професійні цілі, сильні сторони та зони розвитку. Коуч, використовуючи техніки уважного слухання та відкритих запитань, сприяє тому, щоб співробітник самостійно сформулював шляхи досягнення цілей, які його дійсно мотивують. Такий підхід забезпечує появу самоусвідомлених дій, коли працівник виконує завдання не через зовнішній тиск, а тому що розуміє їх

цінність для себе. У довгостроковій перспективі це підвищує залученість і проактивність. Усвідомлено мотивовані співробітники беруть на себе ініціативу, легше переживають труднощі та демонструють вищу наполегливість у виконанні навіть складних або монотонних задач, оскільки вони відчують внутрішню підтримку власних рішень.

Оптимальне функціонування і мотивація працівників можливі за умови задоволення трьох базових психологічних потреб: автономії (внутрішніх цілей і цінностей), компетентності та пов'язаності з іншими (соціального зв'язку). Нижче наведено конкретні заходи та інструменти, які допоможуть підтримати ці потреби за допомогою майндфулнес-практик у корпоративному контексті.

Щоб співробітники відчували автономію, важливо надати їм можливість обирати формат і час практики (як зазначалося вище) та допомогти пов'язати майндфулнес з їхніми особистими цілями. Корисним інструментом є усвідомлене постановлення цілей. HR-фахівці можуть організувати тренінги, де працівники вчаться формулювати власні робочі цілі, керуючись внутрішніми мотивами, а не лише зовнішніми вимогами. Під час таких сесій техніки майндфулнесу використовуються для того, щоб учасники зосередились і відчули, які цілі відгукуються їм на глибинному рівні. Це сприяє інтеграції цілей компанії з особистими смислами працівника та зміцнює його відданість цим цілям. Крім того, рекомендується впроваджувати політику гнучкості та довіри, тобто надавати співробітникам певну свободу у виконанні завдань (коли це можливо) – самостійно планувати свій день або обирати способи досягнення результату. Така автономна підтримка з боку організації резонує з майндфулнес-підходом і підсилює внутрішню мотивацію.

Якщо говорити про розвиток компетентності, то відчуття компетентності зростає, коли працівник бачить свій прогрес і отримує позитивний досвід успіху. Майндфулнес-практики опосередковано підтримують компетентність, оскільки покращують концентрацію, пам'ять та здатність керувати емоціями, що веде до більш ефективної роботи. Для посилення цього ефекту доцільно інтегрувати усвідомленість у програми підвищення кваліфікації та навчання персоналу. Наприклад, тренінги з розвитку навичок (управління часом, комунікації,

лідерства) можна доповнювати майндфулнес-вправами. Перед засвоєнням нового матеріалу – коротка медитація для підвищення здатності концентруватися; після навчання – рефлексивна вправа для усвідомлення того, як нові знання будуть застосовуватися на практиці. Це допоможе співробітникам упевненіше впроваджувати нові навички, відчуваючи власну компетентність. Варто також заохочувати працівників відзначати свої усвідомлені досягнення. HR може запропонувати вести короткий щоденник успіхів, куди співробітники записують, чого їм вдалося досягти або навчитися за день, залишаючись при цьому уважними і зібраними. Фіксування такого прогресу в майндфулнес-стилі (без осуду невдач, з фокусом на розвитку) підсилює почуття майстерності.

Практики усвідомленості можуть слугувати інструментом покращення взаємостосунків у колективі. Підвищення емпатії, толерантності та здатності слухати один одного – відомі дотичні ефекти майндфулнесу. Щоб підтримати потребу у прив'язаності, доцільно впроваджувати колективні форми усвідомленості. Наприклад, можна проводити групові медитації люблячої доброти, спрямовані на розвиток доброзичливого ставлення спочатку до себе, а потім до колег. Це сприятиме атмосфері емоційної підтримки й довіри в команді. Інший інструмент – тренінги з усвідомленої комунікації, де працівники практикують навички активного слухання без осуду, усвідомленого висловлення своїх думок і керування емоціями в розмові. Такі вправи безпосередньо підсилюють відчуття взаємоповаги і приналежності в групі.

Довгостроковий успіх майндфулнес-ініціатив значною мірою залежить від підтримки з боку організації. HR-фахівці відіграють ключову роль у створенні умов, за яких ефекти від практик усвідомленості будуть сталими. По-перше, HR має інтегрувати майндфулнес у стратегію розвитку персоналу та корпоративну культуру, а не розглядати це як разову акцію. Варто заручитися підтримкою керівництва компанії. Коли топ-менеджмент сам демонструє прихильність до принципів усвідомленості, працівники більш мотивовані підтримувати ініціативу. По-друге, HR підрозділ може забезпечити необхідні ресурси та інфраструктуру: обладнати тихі кімнати для медитацій або зони відпочинку, де можна практикувати усвідомленість; надати доступ до мобільних застосунків чи

онлайн-платформ для самостійних практик; запрошувати сертифікованих інструкторів для проведення періодичних занять. Важливо також включити майндфулнес у програми well-being та навчальні плани компанії. По-третє, HR має відстежувати результати та збирати зворотний зв'язок від учасників. Регулярне опитування співробітників щодо їхнього самопочуття, рівня стресу, мотивації після впровадження майндфулнес-практик дозволить оцінити ефективність і за потреби скоригувати програму. Демонстрація позитивних змін також допоможе обґрунтувати подальшу підтримку таких ініціатив з боку керівництва. Загалом, активна позиція HR у популяризації майндфулнесу здатна створити самопідтримувану систему, де нові співробітники бачитимуть, що культура компанії цінує усвідомленість, і легше приєднуються до практик, а досвідчені – продовжуватимуть їх, відчуваючи реальну користь для своєї роботи та життя.

Корпоративний психолог (або запрошений консультант з організаційної психології) доповнює роль HR, забезпечуючи професійний супровід майндфулнес-програм. Психолог виконує функцію фасилітатора змін, тобто проводить навчальні семінари з основ майндфулнесу, навчає правильній техніці медитації, щоб учасники отримували максимальну користь і уникали розчарування на початкових етапах. Важливо, що спеціаліст може адаптувати програму під особливості конкретного колективу – врахувати рівень стресу в певному відділі й запропонувати спеціальні вправи для роботи з емоціями, чи навпаки, для підвищення концентрації у команді, що працює над інтелектуально складними проектами. Психолог також стежить за психологічним станом учасників у процесі навчання, і при необхідності надає індивідуальні консультації тим, хто стикається з труднощами. Таким чином забезпечується безпека і комфорт кожного співробітника, що підтримує продовження практики. Окрім того, фахівець може навчити групу добровольців із числа співробітників для виконання ролі людей, які після проходження поглибленої підготовки змогли б самостійно проводити короткі сесії усвідомленості для колег. Це створює внутрішнє ядро ентузіастів, яке підтримує тривалість програми навіть після завершення формального навчання.

У підсумку, злагоджена співпраця HR-відділу та психолога дозволяє перетворити майндфулнес з разової інновації на невід'ємний елемент корпоративної культури. За умови різнобічної підтримки – управлінської, методичної та ресурсної – усвідомлені практики стають для співробітників частиною повсякденного життя, а їхні позитивні ефекти зберігаються і наростають з часом. Таким чином, рекомендації щодо інтеграції майндфулнесу, врахування індивідуальних особливостей, розвитку автономної мотивації та підтримки базових потреб працівників, за умови належної реалізації HR-підрозділом і психологічною службою, здатні забезпечити тривалий і значущий внесок у самодетермінацію та добробут офісних співробітників.

Висновки до розділу III

Результати непараметричного дисперсійного аналізу Крускала–Уолліса показали статистично значущі відмінності між групами з різною частотою практикування майндфулнесу за низкою психологічних змінних. Виявлено, що частіша практика пов'язана з вищою здатністю до вербалізації внутрішніх переживань («Опис»), а також із вищою оцінкою особистісних ресурсів. Найвищі значення за шкалою «Достатність ресурсів» спостерігалися серед учасниць, які практикували майндфулнес понад п'ять разів на тиждень. Водночас вони демонстрували найнижчий рівень емоційної спустошеності.

Цікаво, що за шкалами «Неосудливість» та «Нереагування» найвищі результати були у респонденток, які практикували рідко, що може свідчити про специфічні мотиваційні або емоційні особливості цієї групи. Регулярна практика майндфулнесу також виявилась пов'язаною з підвищеним фокусом на таких життєвих цілях, як багатство, слава, імідж і особистісне зростання. Учасниці з найвищою частотою практики мали значно вищі показники за цими шкалами, що може свідчити про прагнення до внутрішньої автономії та самореалізації. Схожа тенденція простежується й щодо міжособистісних цінностей: часта практика асоціюється з більшою значущістю і досягненням гармонійних стосунків.

У контексті особистісних рис виявлено відмінності за всіма п'ятьма факторами. Наприклад, часта практика асоціювалася з вищими показниками

добросовісності та дружелюбності, але нижчими – за екстраверсією та емоційною стабільністю. Це може свідчити про внутрішню зосередженість та схильність до саморефлексії серед інтенсивних практиків. Найбільші відмінності між групами зафіксовано у рівні мотивації до успіху: респонденти, які практикували рідко, мали найвищі значення. Це може вказувати на поступове зміщення акценту з орієнтації на досягнення до внутрішньої гармонії та самоприйняття серед тих, хто регулярно займається майндфулнесом.

Аналіз результатів за тривалістю практикування майндфулнесу засвідчив наявність статистично значущих відмінностей у низці психологічних, ціннісних та особистісних характеристик. У сфері усвідомленості найвищі значення неосудливості до внутрішнього досвіду мали респондентки з досвідом практики менше одного року. Це може свідчити про більшу прийнятність до власних переживань у початковий період практики. Тривалість практики також впливала на структуру цінностей. Найвищу важливість багатства демонстрували респондентки з досвідом 1–2 роки, тоді як серед досвідчених практиків цей показник був нижчим. Подібна тенденція простежувалася й у ставленні до іміджу – зі збільшенням досвіду його значущість знижувалась, що може вказувати на переорієнтацію з зовнішніх цілей на внутрішні. Показники, пов'язані з особистісним зростанням, виявились найбільш виразними: учасниці з тривалим досвідом мали найвищі оцінки успішності у власному розвитку, що свідчить про тісний зв'язок між тривалістю практики та відчуттям особистісного поступу. Аналогічно, за шкалами, пов'язаними з міжособистісними відносинами, найвищі оцінки досягнення спостерігались серед практиків з понад п'ятирічним досвідом, що може вказувати на покращення соціального функціонування завдяки тривалому впровадженню практики. Цікаві відмінності виявлено і у сприйнятті значущості здоров'я: найбільшу увагу до цього аспекту виявили учасниці з досвідом 1–2 роки, тоді як серед більш досвідчених практиків показники були нижчими. Це може свідчити про зменшення потреби у зовнішньому контролі за тілесним станом у міру інтеграції майндфулнесу в повсякденне життя.

Серед особистісних рис значущі розбіжності виявлено за екстраверсією, дружелюбністю та добросовісністю. Зокрема, найвищі показники добросовісності демонстрували практики середньої тривалості, тоді як серед найдосвідченіших респонденток цей показник був нижчим. Це може свідчити про трансформацію від зовнішньоорієнтованої до більш гнучкої поведінкової саморегуляції. Також спостерігалися відмінності в емоційній стабільності: найвищі показники були у новачків, а найнижчі – у групи з досвідом 1–2 роки, що може бути пов'язано з процесами адаптації до практики. У контексті особистісних ресурсів виявлено, що респондентки з найменшим досвідом практики мали найвищий рівень відчуття ресурсності, у той час як найнижчий – серед найдосвідченіших. Водночас саме в останньої групи спостерігався найвищий рівень емоційної спустошеності. Це може свідчити як про накопичену втому, так і про глибше усвідомлення власного емоційного стану в процесі тривалої внутрішньої роботи.

Аналіз таблиць сполученості показав наявність статистично значущого зв'язку між частотою практикування майндфулнесу та рівнем мотивації до успіху. Найвищу частку респонденток із дуже високим рівнем мотивації становили ті, хто практикував майндфулнес рідше одного разу на тиждень. Натомість серед найчастіших практиків домінував високий, але не граничний рівень мотивації, без проявів середнього рівня. Це свідчить про ймовірну трансформацію мотивації залежно від частоти практики: від орієнтації на досягнення як зовнішню цінність – до стабільної внутрішньої спрямованості на розвиток і результат. Зв'язок між тривалістю практики та рівнем мотивації також виявився статистично значущим, хоча й менш вираженим. Найвищу мотивацію демонстрували респондентки з досвідом до одного року. У групах із більшим стажем спостерігалось поступове вирівнювання показників: зростала частка учасниць із середнім рівнем мотивації, зменшувалась – з дуже високим. Це може свідчити про переорієнтацію від амбіційних досягнень до внутрішньої гармонії та переосмислення поняття «успіху» з поглибленням практики. Таким чином, як частота, так і тривалість практикування майндфулнесу виявляються пов'язаними

з рівнем мотивації до досягнення, що вказує на динамічний характер особистісної мотивації в контексті регулярної практики усвідомленості.

У межах дослідження було проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Спірмена для виявлення асоціацій між окремими компонентами майндфулнесу та низкою психологічних, ціннісних і поведінкових змінних. Отримані результати дозволяють краще зрозуміти, які характеристики особистості пов'язані з розвитком усвідомленості та як вона впливає на життєві орієнтації респонденток.

Внутрішня структура майндфулнесу виявила тісні позитивні зв'язки між його компонентами. Зокрема, «Спостереження» позитивно корелює з «Описом», «Усвідомленою дією» та «Неосудливістю до внутрішнього досвіду», що свідчить про цілісність досвіду усвідомленості: ті, хто уважно спостерігають за своїм внутрішнім станом, здатні краще його вербалізувати, приймати без осуду та діяти більш свідомо. Також спостерігався позитивний зв'язок між «Описом» і «Усвідомленою дією» та слабший, але значущий, між «Описом» і «Неосудливістю». Водночас компонент «Нереагування» не виявив значущих зв'язків з іншими складовими майндфулнесу, що може вказувати на його автономний характер у структурі усвідомленості.

У контексті ціннісних орієнтацій і життєвих пріоритетів результати свідчать про те, що окремі компоненти майндфулнесу пов'язані зі зниженням зовнішньої мотивації та підвищенням орієнтації на внутрішній досвід. Зокрема, «Спостереження» позитивно корелює з важливістю багатства, взаємовідносин і здоров'я, а також із схильністю до збереження здоров'я. У той же час, цей компонент негативно пов'язаний зі схильністю до слави, успішністю у досягненні слави та важливістю суспільного внеску, що може свідчити про зменшення потреби в соціальному схваленні та зосередженість на особистих цінностях.

«Опис» демонструє найширший спектр негативних зв'язків, зокрема з матеріальними, іміджевими, соціальними та статусними цінностями. Здатність до вербалізації внутрішнього досвіду виявилася негативно пов'язаною з важливістю і схильністю до багатства, слави, іміджу, особистісного зростання та

суспільного внеску, а також з успішністю у реалізації цих орієнтацій. Це може свідчити про глибоку внутрішню рефлексію та зниження потреби у зовнішньому визнанні, а також про сприйняття розвитку як природного процесу, що не потребує навмисного посилення. Водночас негативна кореляція з важливістю здоров'я інтерпретується як результат тілесної усвідомленості, що зменшує необхідність додаткової когнітивної фіксації на здоров'ї як цінності.

Компонент «Усвідомлена дія» позитивно пов'язаний із важливістю здоров'я та успішністю його збереження, що вказує на схильність до цілеспрямованої поведінки, орієнтованої на підтримання добробуту. Негативні кореляції цього компонента з важливістю багатства, успішністю у досягненні слави та важливістю суспільного внеску вказують на перевагу внутрішньої автономії та саморегуляції над зовнішніми орієнтирами. «Неосудливість» також виявила низку значущих негативних зв'язків із зовнішньо орієнтованими цінностями, зокрема з важливістю та схильністю до багатства, іміджу, слави, особистого зростання і суспільного внеску. Це свідчить про те, що прийняття власного досвіду без осуду знижує залежність від соціального схвалення та потребу у демонстрації досягнень. Водночас, цей компонент позитивно пов'язаний із схильністю до збереження здоров'я та успішністю в цій сфері, що підтверджує роль неосудливості у підтриманні психологічного й фізичного благополуччя.

Компонент «Нереагування» виявив негативні зв'язки з прагненням до досягнення багатства, слави, особистого зростання та соціального впливу, але позитивно корелював із важливістю, схильністю та успішністю у сфері міжособистісних стосунків, а також із успішністю у підтриманні здоров'я. Це свідчить про те, що емоційна стійкість і здатність не піддаватись імпульсивним реакціям є ресурсом для ефективного функціонування у сфері стосунків і добробуту, але супроводжується меншою активністю у сферах, орієнтованих на конкуренцію, досягнення чи соціальний статус. Загалом результати кореляційного аналізу підтверджують тісний зв'язок компонентів майндфулнесу із психологічними характеристиками особистості. Вищий рівень усвідомленості, зокрема за шкалами «Опис», «Неосудливість» і «Нереагування», асоціюється зі

зниженням залежності від зовнішніх цінностей, меншою орієнтацією на соціальне схвалення та підвищеною турботою про власне здоров'я та стосунки. Це дозволяє розглядати майндфулнес як ресурс, що сприяє формуванню внутрішньої цілісності, самоприйняття та стабільності особистісного функціонування.

Установлено, що окремі компоненти майндфулнесу мають статистично значущі зв'язки з рисами особистості. Найчастіше такі зв'язки виявлялися з емоційною стабільністю та дружелюбністю: здатність до опису внутрішніх переживань та усвідомлена дія супроводжувались вищим емоційним самоконтролем і відкритістю до взаємодії з іншими. Натомість відкритість до нового досвіду мала несподівані негативні кореляції зі шкалами «Спостереження», «Опис» і «Неосудливість», що може свідчити про схильність усвідомлених осіб фокусуватися на поточному досвіді замість пошуку новизни. Також добросовісність негативно корелювала з компонентами «Спостереження» та «Неосудливість», що вказує на меншу схильність таких осіб до жорстких стандартів і перфекціонізму. Шкала «Нереагування» не виявила зв'язків із базовими рисами особистості, що свідчить про її автономність у структурі майндфулнесу.

Виявлено, що окремі компоненти майндфулнесу пов'язані з рівнем ресурсності та мотивації до успіху. Зокрема, «Усвідомлена дія» та «Неосудливість» позитивно корелюють зі стратегіями відновлення ресурсів, що свідчить про роль усвідомленої поведінки та прийняття себе у збереженні психологічної рівноваги. Натомість «Усвідомлена дія» та «Нереагування» також виявили позитивні зв'язки з емоційною спустошеністю, що може свідчити про ризик виснаження у разі недостатньої емоційної підтримки або надмірного контролю. Водночас «Опис» продемонстрував зворотний зв'язок із емоційною спустошеністю, вказуючи на його захисну роль. Щодо мотивації до успіху, «Опис» виявив сильну негативну кореляцію, що свідчить про переорієнтацію таких осіб на внутрішні цінності. Натомість «Усвідомлена дія» та «Нереагування» позитивно корелюють із мотивацією до досягнення, ймовірно відображаючи більш цілісну, автономну форму мотивації.

На основі проведеного теоретичного та емпіричного дослідження розроблено практичні рекомендації щодо підвищення самодетермінації офісних співробітників засобами майндфулнесу. Особливу увагу приділено інтеграції коротких та регулярних майндфулнес-практик у повсякденне корпоративне життя з урахуванням індивідуальних особливостей та мотиваційних потреб працівників. Акцентовано роль психологів та HR-фахівців у створенні умов для сталого розвитку автономної мотивації, компетентності й соціальної включеності офісних співробітників. Рекомендовані заходи дозволять досягти позитивних змін у психологічному благополуччі та ефективності персоналу.

ВИСНОВКИ

У рамках проведеного дослідження було здійснено глибокий теоретичний аналіз понять майндфулнесу та самодетермінації, а також вивчено їхній взаємозв'язок з психологічним функціонуванням офісних працівників. Майндфулнес розглянуто як усвідомлену присутність у теперішньому моменті, що передбачає відкритість до внутрішнього досвіду без осуду. Теоретичні джерела та емпіричні дані підтверджують позитивний вплив майндфулнесу на емоційну стабільність, зниження рівня стресу, підвищення психоемоційного благополуччя, а також розвиток саморегуляції та концентрації. Регулярна практика майндфулнесу дозволяє не лише зменшити прояви тривожності та вигорання, а й сформувати більш автономне, гнучке ставлення до професійних викликів і особистих цілей.

Самодетермінація, як це передбачає однойменна теорія Е. Десі та Р. Раяна, була проаналізована як багатовимірне явище, що базується на задоволенні трьох базових психологічних потреб – автономії, компетентності та соціальної приналежності. Встановлено, що майндфулнес прямо сприяє самодетермінації: зокрема, підвищує автономність особистості, сприяє розвитку внутрішньо вмотивованої поведінки, поглиблює рефлексивність і покращує міжособистісні стосунки. Таким чином, майндфулнес виступає не лише як засіб регуляції емоцій, а й як чинник розвитку особистісної зрілості, спрямованості на цілі та здатності підтримувати внутрішню гармонію.

Емпірична частина дослідження підтвердила значущий взаємозв'язок між компонентами майндфулнесу, особистісними ресурсами, життєвими цінностями, рисами особистості та мотиваційною сферою. Аналіз за частотою та тривалістю практики майндфулнесу виявив суттєві відмінності у психологічному функціонуванні учасниць. Частіші практики асоціюються з вищим рівнем особистісних ресурсів, кращим емоційним станом, вищими оцінками особистісного зростання, глибшими цінностями у сфері взаємин, іміджу та слави. Ці дані вказують на інтеграцію майндфулнесу в особистісну систему цілей та пріоритетів – як внутрішньо вмотивованих, так і соціально релевантних. Водночас результати свідчать про динамічну зміну мотиваційної

сфери залежно від досвіду практикування майндфулнесу. На початкових етапах спостерігається більш виражена мотивація до досягнень, яка згодом трансформується у стабільну внутрішню орієнтацію на гармонійний розвиток. Це підтверджується даними як аналізу таблиць сполученості, так і кореляційного аналізу.

Кореляційний аналіз дозволив деталізувати роль окремих компонентів майндфулнесу. Зокрема, «Усвідомлена дія» виявилася пов'язаною з високою дружелюбністю, здатністю до ресурсного відновлення та мотивацією до досягнень. «Опис» – із нижчою емоційною спустошеністю та зниженням орієнтації на зовнішні цілі. «Неосудливість» – зі зменшенням потреби у соціальному схваленні й іміджевій самореалізації, але водночас – із підвищеною турботою про здоров'я. «Нереагування» асоціюється з вищими результатами у сфері міжособистісних стосунків, але також – із певним ризиком емоційного виснаження при надмірному емоційному дистанціюванні. Водночас виявлено, що не всі компоненти майндфулнесу мають однаковий вплив: «Нереагування», зокрема, не виявило значущих зв'язків із рисами особистості, що вказує на його автономний характер у структурі усвідомленості.

Загалом отримані результати свідчать про комплексний характер взаємозв'язків між майндфулнесом та психологічними характеристиками офісних працівників. Практика усвідомленості сприяє розвитку внутрішньої мотивації, психологічної стійкості, автономії, гнучкості мислення та соціальної інтегрованості. Майндфулнес виступає не лише як техніка регуляції емоцій, а як інтегративний ресурс, що підтримує адаптивне функціонування особистості в умовах професійного навантаження, забезпечуючи збалансованість між потребами «бути» та «досягати».

На основі проведеного теоретичного та емпіричного дослідження розроблено практичні рекомендації щодо підвищення самодетермінації офісних співробітників засобами майндфулнесу. Особливу увагу приділено інтеграції коротких та регулярних майндфулнес-практик у повсякденне корпоративне життя з урахуванням індивідуальних особливостей та мотиваційних потреб працівників. Акцентовано увагу на ролі психологів та HR-фахівців у створенні

умов для сталого розвитку автономної мотивації, компетентності й соціальної включеності офісних співробітників. Рекомендовані заходи дозволять досягти позитивних змін у психологічному благополуччі та ефективності персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Данова, К. В., Малишева, В. В., Колибельнікова, Л. С., Логвінков, С. М. (2023). Цикл PDCA в контексті зниження психоемоційного напруження на робочому місці. *Комунальне господарство міст*, 6 (180), 202-206. <https://doi.org/10.33042/2522-1809-2023-6-180-202-206>
2. Шпак, М. М. (2021). Психоемоційний стан студентів в умовах дистанційного навчання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*, 4, 115-121. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2021-4-15>
3. Aikens, K A et al. (2014). Mindfulness Goes to Work: Impact of an Online Workplace Intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 721–731. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000209>
4. Aliyari, M (2024). Examining the Effect of Psychological Interventions in the Treatment of Individuals with Borderline Personality Disorder. *International Journal of New Findings in Health and Educational Sciences (IJHES)* <https://doi.org/10.63053/ijhes.79>
5. Altinyelken, H (2018). Promoting the psycho-social well-being of international students through mindfulness: a focus on regulating difficult emotions. *Contemporary Buddhism*, 19, 185 - 202. <https://doi.org/10.1080/14639947.2019.1572306>
6. Arthington, P (2016). Mindfulness: A critical perspective. <https://doi.org/10.1285/I24212113V2I1P87>
7. Ayoko, O B (2023). Mindfulness, Emotions and Leadership. *Journal of Management & Organization*, 29, 401 - 405. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.26>
8. Beekun, S v (2016). Mindfulness and Leadership: A Critical Reflection. <https://doi.org/10.11114/BMS.V2I1.1190>
9. Bond, F et al. (2016). Mindfulness and meditation in the workplace: An acceptance and commitment therapy approach. <https://doi.org/10.1093/MED:PSYCH/9780199688906.003.0011>
10. Bonde, E et al. (2023). The impact of an organizational-level mindfulness-based intervention on workplace social capital and psychological safety: A qualitative

content analysis. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1112907>

11. Borgohain, N (2024). A short review on practice of mindfulness as treatment in obsessive–Compulsive disorder. *Journal of Applied Consciousness Studies*, 12, 33 - 44. https://doi.org/10.4103/jacs.jacs_123_23
12. Bränström, R et al. (2011). The association between dispositional mindfulness, psychological well-being, and perceived health in a Swedish population-based sample. *British journal of health psychology*, 16(Pt 2), 300-16. <https://doi.org/10.1348/135910710X501683>
13. Broeck, A et al. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42, 1195 - 1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
14. Bunjak, A et al. (2022). Exploring the past, present, and future of the mindfulness field: A multitechnique bibliometric review. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792599>
15. Caporale-Berkowitz, N A et al. (2021). Search inside yourself: investigating the effects of a widely adopted mindfulness-at-work development program. *International journal of workplace health management*, 14(6), 593-604. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-08-2020-0139>
16. Carletto, S et al. (2017). The Effectiveness of a Body-Affective Mindfulness Intervention for Multiple Sclerosis Patients with Depressive Symptoms: A Randomized Controlled Clinical Trial. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02083>
17. Cepeda-Hernández, S L (2015). El Mindfulness Disposicional y su Relación con el Bienestar, la Salud Emocional y la Regulación Emocional. *Revista Internacional de Psicología*, 14, 1-31. <https://doi.org/10.33670/18181023.V14I02.135>
18. Dane, E, Brummel, B J (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67, 105 - 128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
19. Davids, E L et al. (2017). Adolescent goals and aspirations in search of psychological well-being: from the perspective of self-determination theory. *South*

African Journal of Psychology, 47, 121 - 132.
<https://doi.org/10.1177/0081246316653744>

20. Decuyper, A et al. (2018). When Mindfulness Interacts With Neuroticism to Enhance Transformational Leadership: The Role of Psychological Need Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02588>
21. Ditrich, T (2016). Buddhism between Asia and Europe: The Concept of Mindfulness through a Historical Lens. *Asian Studies*, 4, 197-213. <https://doi.org/10.4312/AS.2016.4.1.197-213>
22. Eeles, J, Walker, D (2022). Mindfulness as taught in Dialectical Behaviour Therapy: A scoping review. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 29, 1843 - 1853. <https://doi.org/10.1002/cpp.2764>
23. Evans, P (2015). Self-determination theory: An approach to motivation in music education. *Musicae Scientiae*, 19, 65 - 83. <https://doi.org/10.1177/1029864914568044>
24. Fang, Y (2024). A literature review addressing the relationship between mindfulness and stress-level. *Interdisciplinary Humanities and Communication Studies*. <https://doi.org/10.61173/mrd20n04>
25. Feng, X (2024). The Effect and Mechanism of Mindfulness Training on Psychological Stress in College School Students. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*. <https://doi.org/10.54254/2753-7048/38/20240638>
26. Forman, E et al. (2015). Acceptance and Commitment Therapy (ACT) <https://doi.org/10.1002/9781118625392.WBEC101>
27. Forrest, S (2024). Effects of Mindfulness Training on Stress Reduction and Well-being in the Workplace. *Journal of Advanced Sociology*. <https://doi.org/10.47941/jas.1852>
28. Francis, S E B et al. (2024). Differentiating mindfulness-integrated cognitive behavior therapy and mindfulness-based cognitive therapy clinically: the why, how, and what of evidence-based practice. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1342592>

29. Freudenthaler, L et al. (2017). Emotion Regulation Mediates the Associations of Mindfulness on Symptoms of Depression and Anxiety in the General Population. *Mindfulness*, 8, 1339 - 1344. <https://doi.org/10.1007/s12671-017-0709-y>
30. Gardner, F, Moore, Z E (2012). Mindfulness and acceptance models in sport psychology: A decade of basic and applied scientific advancements. *Canadian Psychology*, 53, 309-318. <https://doi.org/10.1037/A0030220>
31. Garland, E, Gaylord, S (2009). Envisioning a Future Contemplative Science of Mindfulness: Fruitful Methods and New Content for the Next Wave of Research. *Complementary Health Practice Review*, 14, 3 - 9. <https://doi.org/10.1177/1533210109333718>
32. Gayner, B (2019). Emotion-focused mindfulness therapy. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 18, 120 - 98. <https://doi.org/10.1080/14779757.2019.1572026>
33. Glomb, T M et al. (2011). Mindfulness at work. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
34. Gonaduwege, G N R P et al. (2024). Beyond breathing exercises: rethinking mindfulness through a Buddhist lens to combat unethical decision-making in organizations. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/jeee-03-2024-0109>
35. Graham, M, Lewis, R (2023). Mindfulness as Art Education, Self-Inquiry, and Artmaking. *Studies in Art Education*, 64, 75 - 96. <https://doi.org/10.1080/00393541.2022.2154529>
36. Grégoire, S et al. (2012). Personal goal setting as a mediator of the relationship between mindfulness and wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2, 236-250. <https://doi.org/10.5502/IJW.V2.I3.5>
37. Guardia, J, Patrick, H (2008). Self-Determination Theory as a Fundamental Theory of Close Relationships. *Canadian Psychology*, 49, 201-209. <https://doi.org/10.1037/A0012760>
38. Gupta, G, Rawat, V P (2024). Do Mindfulness and Psychological well-being improve in old age? Exploring Gender Differences. *Mind and Society*. <https://doi.org/10.56011/mind-mri-131-20242>

- 39.Harp, N R et al. (2022). Mindfulness-based stress reduction triggers a long-term shift toward more positive appraisals of emotional ambiguity. *Journal of experimental psychology. General.* <https://doi.org/10.1037/xge0001173>
- 40.Harris, W (2013). Mindfulness-Based Existential Therapy: Connecting Mindfulness and Existential Therapy. *Journal of Creativity in Mental Health*, 8, 349 - 362. <https://doi.org/10.1080/15401383.2013.844655>
- 41.Higgins, D (2011). The Mindful Path to Self-Compassion: Freeing Yourself from Destructive Thoughts and Emotions. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 56, 636. <https://www.semanticscholar.org/paper/512f46ae781ec49829f77d9633b1021a91cc4bfa>
- 42.Hill, C L M, Updegraff, J A (2012). Mindfulness and its relationship to emotional regulation. *Emotion*, 12(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037/a0026355>
- 43.Hladoshchuk, O (2024). Correction of student’s psycho-emotional state using athletic gymnastics. *Scientific Journal of National Pedagogical Dragomanov University. Series 15. Scientific and pedagogical problems of physical culture (physical culture and sports)* [https://doi.org/10.31392/udu-nc.series15.2024.3k\(176\).39](https://doi.org/10.31392/udu-nc.series15.2024.3k(176).39)
- 44.Huong, H, Vu, X (2023). Examining the scientific foundation of mindfulness and alternative approaches for improving mental well-being. *The American Journal of Social Science and Education Innovations.* <https://doi.org/10.37547/tajssei/volume05issue11-06>
- 45.Ihl, A et al. (2020). Interpretations of mindfulness practices in organizations: A multi-level analysis of interpretations on an organizational, group, and individual level. *Organization*, 29, 1099 - 1132. <https://doi.org/10.1177/1350508420968195>
- 46.Ja, B, Mathais, T (2022). Glimpse of Contemporary Clinical Perspective on “Mindfulness Based Cognitive Behavioral Therapy” in Various Health Dimensions. *International Journal of Research and Review.* <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220233>
- 47.Jamieson, S D, Tuckey, M R (2017). Mindfulness Interventions in the Workplace: A Critique of the Current State of the Literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 180–193. <https://doi.org/10.1037/ocp0000048>

48. Johnson, K R et al. (2020). Mindfulness training in the workplace: exploring its scope and outcomes. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/ejtd-09-2019-0156>
49. Karelaia, N, Reb, J (2014). Improving Decision Making Through Mindfulness. *INSEAD: Decision Science (Topic)* <https://doi.org/10.1017/CBO9781107587793.009>
50. Karl, J et al. (2021). In search of mindfulness: a review and reconsideration of cultural dynamics from a cognitive perspective. *Journal of the Royal Society of New Zealand*, 52, 168 - 191. <https://doi.org/10.1080/03036758.2021.1915804>
51. Kaul, N et al. (2023). Mindfulness in leadership research: a performance and temporal analysis of research in the domain. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/gkmc-02-2023-0058>
52. Khalid, F et al. (2024). Trait Mindfulness as Moderator with Role Overload and Job Stress among healthcare Professionals Working in the Healthcare Sector. *International Journal of Religion*. <https://doi.org/10.61707/nfhg6129>
53. Kim, J et al. (2022). The Effects of Entrepreneurs' Optimism and Mindfulness on Psychological Well-Being. *International Academy of Global Business and Trade*. <https://doi.org/10.20294/jgbt.2022.18.4.123>
54. Kögler, M et al. (2013). Mindfulness in informal caregivers of palliative patients. *Palliative and Supportive Care*, 13, 11 - 18. <https://doi.org/10.1017/S1478951513000400>
55. Koopmans, L et al. (2024). Multilevel Mindfulness. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 66, e296 - e305. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000003121>
56. Kumar, K S et al. (2024). Examining the Effectiveness of Mindfulness-Based Interventions (MBIs) on Enhancing Emotional Regulation Skills (ERS) and Psychological Well-being: A Critical Review. *International Journal For Multidisciplinary Research*. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i01.11761>
57. Lee, S, Cho, S (2021). Cognitive Behavioral Therapy and Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depressive Disorders. *Advances in experimental medicine and biology*, 1305, 295-310. https://doi.org/10.1007/978-981-33-6044-0_16

58. Loizaga, E et al. (2023). A Comprehensive Study of Human Factors, Sensory Principles, and Commercial Solutions for Future Human-Centered Working Operations in Industry 5.0. *IEEE Access*, 11, 53806-53829. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2023.3280071>
59. Lyzwinski, L et al. (2019). The Mindfulness App Trial for Weight, Weight-Related Behaviors, and Stress in University Students: Randomized Controlled Trial. *JMIR mHealth and uHealth*, 7. <https://doi.org/10.2196/12210>
60. Mamede, A et al. (2022). Mindfulness as a Protective Factor Against Depression, Anxiety and Psychological Distress During the COVID-19 Pandemic: Emotion Regulation and Insomnia Symptoms as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.820959>
61. Marchand, W (2012). Mindfulness-Based Stress Reduction, Mindfulness-Based Cognitive Therapy, and Zen Meditation for Depression, Anxiety, Pain, and Psychological Distress. *Journal of Psychiatric Practice*, 18, 233–252. <https://doi.org/10.1097/01.pra.0000416014.53215.86>
62. Marshall, T et al. (2024). Mindfulness-Based Interventions in Schools: Assessing the Evidence Base. *Psychiatric services*, appips20240027. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.20240027>
63. Martela, F (2020). Self-Determination Theory. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1002/9781118970843.CH61>
64. Mascaro, J S et al. (2020). A longitudinal, randomized and controlled study of app-delivered mindfulness in the workplace. *Journal of Wellness*. <https://doi.org/10.18297/jwellness/vol2/iss1/4>
65. Masuda, A, Hill, M (2013). Mindfulness as therapy for disordered eating: a systematic review. <https://doi.org/10.2217/NPY.13.36>
66. Mellner, C et al. (2022). Mindfulness practice improves managers' job demands-resources, psychological detachment, work-nonwork boundary control, and work-life balance – a randomized controlled trial. *International Journal of Workplace Health Management*. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-07-2021-0146>

67. Menardo, E et al. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105948>
68. Mesquita, B et al. (2023). Mindfulness-Based Interventions for Anxiety and Depression. *European Psychiatry*, 66, S948 - S948. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2023.2009>
69. Mortlock, J T et al. (2022). Extending the Transformative Potential of Mindfulness Through Team Mindfulness Training, Integrating Individual With Collective Mindfulness, in a High-Stress Military Setting. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.867110>
70. Nagy, L M, Baer, R (2017). Mindfulness. *Teaching of Psychology*, 44, 353 - 359. <https://doi.org/10.1177/0098628317727913>
71. Nararro-Haro, M V et al. (2016). The Use of Virtual Reality to Facilitate Mindfulness Skills Training in Dialectical Behavioral Therapy for Borderline Personality Disorder: A Case Study. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01573>
72. Nilsson, H, Kazemi, A (2016). Reconciling and Thematizing Definitions of Mindfulness: The Big Five of Mindfulness. *Review of General Psychology*, 20, 183 - 193. <https://doi.org/10.1037/gpr0000074>
73. Pagnini, F, Langer, E (2015). Mindful Reappraisal: Comment on “Mindfulness Broadens Awareness and Builds Eudaimonic Meaning: A Process Model of Mindful Positive Emotion Regulation”. *Psychological Inquiry*, 26, 365 - 367. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.1073660>
74. Pierson, M et al. (2008). Factors Influencing the Self-Determination of Transition-Age Youth With High-Incidence Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 31, 115 - 125. <https://doi.org/10.1177/0885728808317659>
75. Prakash, R (2021). Mindfulness Meditation: Impact on Attentional Control and Emotion Dysregulation. *Archives of clinical neuropsychology : the official journal of the National Academy of Neuropsychologists*, 36(7), 1283-1290. <https://doi.org/10.1093/arclin/acab053>

76. Quaglia, J T et al. (2015). From mindful attention to social connection: The key role of emotion regulation. *Cognition and Emotion*, 29, 1466 - 1474. <https://doi.org/10.1080/02699931.2014.988124>
77. Reeve, J, Lee, W (2019). A neuroscientific perspective on basic psychological needs. *Journal of personality*, 87(1), 102-114. <https://doi.org/10.1111/jopy.12390>
78. Ryan, R M, Deci, E (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
79. Rybinska, Y et al. (2022). Psycho-Emotional State of Ukrainian Soldiers Before Going to the Frontline. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. <https://doi.org/10.18662/brain/13.4/382>
80. Ryznar, E, Levine, R (2021). Twelve tips for mindful teaching and learning in medical education. *Medical Teacher*, 44, 249 - 256. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2021.1901869>
81. Sala, M et al. (2024). Mindfulness and Interoceptive Awareness. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 212, 384 - 391. <https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000001779>
82. Serdiuk, L et al. (2018). Personal autonomy as a key factor of human self-determination. *Social welfare: interdisciplinary approach*. <https://doi.org/10.21277/sw.v1i8.357>
83. Sevilla-Llewellyn-Jones, J et al. (2018). Web-Based Mindfulness Interventions for Mental Health Treatment: Systematic Review and Meta-Analysis. *JMIR Mental Health*, 5. <https://doi.org/10.2196/10278>
84. Shi, W et al. (2017). External corporate governance and financial fraud: cognitive evaluation theory insights on agency theory prescriptions. *Southern Medical Journal*, 38, 1268-1286. <https://doi.org/10.1002/SMJ.2560>
85. Singh, V et al. (2024). Effect of yoga break on emotional intelligence of office workers of universities and colleges. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i1.2024.1954>

86. Sirgy, M, Jackson, P (2015). How to enhance the well-being of healthcare service providers and their patients? A mindfulness proposal. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00276>
87. Šleinytė, I, Mikaliūkštienė, A (2022). The Effect of Nurses Stressogenic Factors and Psychoemotive State on Care Cooperation. *Slauga. Mokslas ir praktika*. <https://doi.org/10.47458/slauga.2022.3.14>
88. Slutsky, J et al. (2019). Mindfulness Training Improves Employee Well-Being: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24, 139–149. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>
89. Symington, S H, Symington, M F (2012). A Christian model of mindfulness: using mindfulness principles to support psychological well-being, value-based behavior, and the Christian spiritual journey. *Journal of Psychology and Christianity*, 31, 71-78. <https://www.semanticscholar.org/paper/fc12e698e028cd4d66bfa1b78d4924347c916f55>
90. Tacón, A (2011). Mindfulness: Existential, Loss, and Grief Factors in Women with Breast Cancer. *Journal of Psychosocial Oncology*, 29, 643 - 656. <https://doi.org/10.1080/07347332.2011.615382>
91. Thompson-Brenner, H et al. (2021). Mindful Emotion Awareness. The Renfrew Unified Treatment for Eating Disorders and Comorbidity. <https://doi.org/10.1093/med-psych/9780190947002.003.0009>
92. Vicente, E et al. (2023). Personal Factors, Living Environments, and Specialized Supports: Their Role in the Self-Determination of People with Intellectual Disability. *Behavioral Sciences*, 13. <https://doi.org/10.3390/bs13070530>
93. Walker, H et al. (2011). A Social-Ecological Approach to Promote Self-Determination. *Exceptionality*, 19, 18 - 6. <https://doi.org/10.1080/09362835.2011.537220>
94. Webster, M (2011). Introduction to acceptance and commitment therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 17, 309-316. <https://doi.org/10.1192/APT.BP.107.005256>

- 95.Yildirim, C, O'Grady, T (2020). The Efficacy of a Virtual Reality-Based Mindfulness Intervention. 2020 IEEE International Conference on Artificial Intelligence and Virtual Reality (AIVR), 158-165. <https://doi.org/10.1109/AIVR50618.2020.00035>
- 96.Zeifman, R et al. (2020). The independent roles of mindfulness and distress tolerance in treatment outcomes in dialectical behavior therapy skills training. *Personality disorders*. <https://doi.org/10.1037/per0000368>
- 97.Zeshan, M et al. (2022). “The perfect moment is this one. The effect of mindfulness on employees: a perspective from self-determination theory”. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/ijoa-07-2022-3346>
- 98.Zhao, Y et al. (2018). Effect of cognitive behavior therapy and acceptance commitment therapy on anxiety and depression in the elderly. *Chinese Journal of Behavioral Medicine and Brain Science*, 27, 108-114. <https://doi.org/10.3760/CMA.J.ISSN.1674-6554.2018.02.003>

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Frequencies of Стать

Стать	Counts	% of Total	Cumulative %
Жіноча	100	100.0 %	100.0 %

Таблиця А.2

Frequencies of Вік

Вік	Counts	% of Total	Cumulative %
31-44	54	54.0 %	54.0 %
45+	46	46.0 %	100.0 %

Таблиця А.3

Frequencies of Місце проживання

Місце проживання	Counts	% of Total	Cumulative %
Місто (більше 1 млн. жителів)	81	81.0 %	81.0 %
Місто (до 1 млн. жителів)	19	19.0 %	100.0 %

Таблиця А.4

Frequencies of Здобута освіта

Здобута освіта	Counts	% of Total	Cumulative %
Магістр	79	79.0 %	79.0 %
Бакалавр	8	8.0 %	87.0 %
Фаховий молодший бакалавр/молодший спеціаліст/молодший бакалавр	8	8.0 %	95.0 %
Інше	5	5.0 %	100.0 %

Таблиця А.5

Frequencies of Посада

Посада	Counts	% of Total	Cumulative %
Менеджер середньої ланки	11	11.0 %	11.0 %
Офісний працівник	47	47.0 %	58.0 %
Інше	42	42.0 %	100.0 %

Таблиця А.6

Frequencies of Зайнятість

Зайнятість	Counts	% of Total	Cumulative %
Працюю повний день	44	44.0 %	44.0 %
Працюю неповний день	51	51.0 %	95.0 %
Безробітний	5	5.0 %	100.0 %

Таблиця А.7

Frequencies of Сімейний статус

Сімейний статус	Counts	% of Total	Cumulative %
У стосунках	16	16.0 %	16.0 %
У шлюбі	72	72.0 %	88.0 %
Розлучена/Розлучений	6	6.0 %	94.0 %
Не маю стосунків	6	6.0 %	100.0 %

Таблиця А.8

Frequencies of Чи задоволені Ви рівнем Вашого життя?

Чи задоволені Ви рівнем Вашого життя?	Counts	% of Total	Cumulative %
Повністю задоволений	11	11.0 %	11.0 %
Частково задоволений	67	67.0 %	78.0 %
Нейтрально задоволений	5	5.0 %	83.0 %
Частково незадоволений	11	11.0 %	94.0 %
Повністю незадоволений	6	6.0 %	100.0 %

Таблиця А.9

Frequencies of Чи задоволені Ви рівнем Ваших доходів?

Чи задоволені Ви рівнем Ваших доходів?	Counts	% of Total	Cumulative %
Повністю задоволений	1	1.0 %	1.0 %
Частково задоволений	38	38.0 %	39.0 %
Нейтрально задоволений	40	40.0 %	79.0 %
Частково незадоволений	10	10.0 %	89.0 %
Повністю незадоволений	11	11.0 %	100.0 %

Таблиця А.10

Frequencies of Мотивація до успіху - рівень

Мотивація до успіху - рівень	Counts	% of Total	Cumulative %
Дуже високий рівень	34	34.0 %	34.0 %
Високий рівень	49	49.0 %	83.0 %
Середній рівень	17	17.0 %	100.0 %

Таблиця А.11

Frequencies of Як часто практикуєте майднфулнес

Як часто практикуєте майднфулнес	Counts	% of Total	Cumulative %
Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	9.0 %	9.0 %
2-3 рази на тиждень	37	37.0 %	46.0 %
Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	54.0 %	100.0 %

Таблиця А.12

Frequencies of Як довго практикуєте майдфунес

Як довго практикуєте майдфунес	Counts	% of Total	Cumulative %
Більше, ніж 5 років	17	17.0 %	17.0 %
1-2 роки	22	22.0 %	39.0 %
Менше 1 року	61	61.0 %	100.0 %

Додаток Б
Таблиця Б.1

Tests of Normality

		statistic	p
Спостереження	Shapiro-Wilk	0.874	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.202	< .001
	Anderson-Darling	3.87	< .001
Опис	Shapiro-Wilk	0.885	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.197	< .001
	Anderson-Darling	4.14	< .001
Усвідомлена дія	Shapiro-Wilk	0.936	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.145	0.029
	Anderson-Darling	2.06	< .001
Неосудливість до внутрішнього досвіду	Shapiro-Wilk	0.919	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.163	0.010
	Anderson-Darling	2.76	< .001
Нереагування	Shapiro-Wilk	0.867	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.272	< .001
	Anderson-Darling	5.52	< .001
Багатство - важливість	Shapiro-Wilk	0.864	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.239	< .001
	Anderson-Darling	5.15	< .001
Багатство - схильність	Shapiro-Wilk	0.870	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.173	0.005
	Anderson-Darling	3.62	< .001
Багатство - успішність	Shapiro-Wilk	0.888	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.206	< .001
	Anderson-Darling	3.41	< .001
Слава - важливість	Shapiro-Wilk	0.887	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.197	< .001
	Anderson-Darling	3.83	< .001
Слава - схильність	Shapiro-Wilk	0.870	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.180	0.003
	Anderson-Darling	4.26	< .001
Слава - успішність	Shapiro-Wilk	0.898	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.189	0.002
	Anderson-Darling	4.29	< .001
Імідж - важливість	Shapiro-Wilk	0.891	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.200	< .001
	Anderson-Darling	4.31	< .001
Імідж - схильність	Shapiro-Wilk	0.889	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.173	0.005
	Anderson-Darling	3.99	< .001
Імідж - успішність	Shapiro-Wilk	0.795	< .001

Tests of Normality

		statistic	p
	Kolmogorov-Smirnov	0.254	< .001
	Anderson-Darling	7.46	< .001
Особисте зростання - важливість	Shapiro-Wilk	0.885	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.172	0.005
	Anderson-Darling	3.87	< .001
Особисте зростання - схильність	Shapiro-Wilk	0.953	0.001
	Kolmogorov-Smirnov	0.181	0.003
	Anderson-Darling	1.62	< .001
Особисте зростання - успішність	Shapiro-Wilk	0.931	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.136	0.050
	Anderson-Darling	2.13	< .001
Взаємовідносини - важливість	Shapiro-Wilk	0.906	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.232	< .001
	Anderson-Darling	3.76	< .001
Взаємовідносини - схильність	Shapiro-Wilk	0.911	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.184	0.002
	Anderson-Darling	3.75	< .001
Взаємовідносини - успішність	Shapiro-Wilk	0.892	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.196	< .001
	Anderson-Darling	3.11	< .001
Суспільство - важливість	Shapiro-Wilk	0.938	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.207	< .001
	Anderson-Darling	2.24	< .001
Суспільство - схильність	Shapiro-Wilk	0.943	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.143	0.033
	Anderson-Darling	1.71	< .001
Суспільство - успішність	Shapiro-Wilk	0.950	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.131	0.065
	Anderson-Darling	1.65	< .001
Здоров'я - важливість	Shapiro-Wilk	0.930	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.162	0.010
	Anderson-Darling	2.11	< .001
Здоров'я - схильність	Shapiro-Wilk	0.883	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.208	< .001
	Anderson-Darling	4.32	< .001
Здоров'я - успішність	Shapiro-Wilk	0.771	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.297	< .001
	Anderson-Darling	7.77	< .001
Екстраверсія	Shapiro-Wilk	0.882	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.243	< .001
	Anderson-Darling	4.58	< .001
Дружелюбність	Shapiro-Wilk	0.924	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.154	0.018
	Anderson-Darling	2.50	< .001

Tests of Normality

		statistic	p
Добросовісність	Shapiro-Wilk	0.941	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.150	0.022
	Anderson-Darling	1.83	< .001
Емоційна стабільність	Shapiro-Wilk	0.918	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.155	0.016
	Anderson-Darling	2.76	< .001
Відкритість новому досвіду	Shapiro-Wilk	0.863	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.238	< .001
	Anderson-Darling	5.34	< .001
Достатність ресурсів	Shapiro-Wilk	0.925	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.128	0.075
	Anderson-Darling	2.38	< .001
Стратегії відновлення ресурсів	Shapiro-Wilk	0.930	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.136	0.048
	Anderson-Darling	2.09	< .001
Емоційна спустошеність	Shapiro-Wilk	0.924	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.147	0.026
	Anderson-Darling	2.42	< .001
Мотивація до успіху	Shapiro-Wilk	0.933	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.131	0.066
	Anderson-Darling	1.94	< .001

Note. Additional results provided by *moretests*

Таблиця Б.2

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p	ε^2
Спостереження	4.6166	2	0.099	0.04663
Опис	8.3611	2	0.015	0.08446
Усвідомлена дія	0.1595	2	0.923	0.00161
Неосудливість до внутрішнього досвіду	6.2906	2	0.043	0.06354
Нереагування	9.2034	2	0.010	0.09296
Багатство - важливість	16.7764	2	<.001	0.16946
Багатство - схильність	19.3190	2	<.001	0.19514
Багатство - успішність	0.0321	2	0.984	3.24e-4
Слава - важливість	18.5730	2	<.001	0.18761
Слава - схильність	9.6690	2	0.008	0.09767
Слава - успішність	12.4687	2	0.002	0.12595
Імідж - важливість	1.5953	2	0.450	0.01611
Імідж - схильність	9.2812	2	0.010	0.09375
Імідж - успішність	2.6852	2	0.261	0.02712
Особисте зростання - важливість	12.9409	2	0.002	0.13072
Особисте зростання - схильність	20.0653	2	<.001	0.20268
Особисте зростання - успішність	21.1861	2	<.001	0.21400
Взаємовідносини - важливість	21.1549	2	<.001	0.21369
Взаємовідносини - схильність	23.4305	2	<.001	0.23667
Взаємовідносини - успішність	10.9384	2	0.004	0.11049
Суспільство - важливість	4.6485	2	0.098	0.04695
Суспільство - схильність	1.2095	2	0.546	0.01222
Суспільство - успішність	5.1112	2	0.078	0.05163
Здоров'я - важливість	5.2700	2	0.072	0.05323
Здоров'я - схильність	5.7301	2	0.057	0.05788
Здоров'я - успішність	5.1283	2	0.077	0.05180
Екстраверсія	24.4770	2	<.001	0.24724
Дружелюбність	20.3661	2	<.001	0.20572
Добросовісність	14.3454	2	<.001	0.14490
Емоційна стабільність	12.9159	2	0.002	0.13046
Відкритість новому досвіду	23.3348	2	<.001	0.23570
Достатність ресурсів	11.4619	2	0.003	0.11578
Стратегії відновлення ресурсів	1.7431	2	0.418	0.01761
Емоційна спустошеність	12.3418	2	0.002	0.12466
Мотивація до успіху	31.9808	2	<.001	0.32304

Group Descriptives

	Як часто практикуєте майндфулнес	N	Mean	SD	SE
Спостереження	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	6.56	1.333	0.444
	2-3 рази на тиждень	37	7.86	2.800	0.460
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	6.50	1.830	0.249
Опис	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	7.78	0.667	0.222
	2-3 рази на тиждень	37	7.59	1.624	0.267
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	6.74	1.519	0.207
Усвідомлена дія	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	7.11	0.333	0.111
	2-3 рази на тиждень	37	7.32	1.857	0.305
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	7.57	2.668	0.363
Неосудливість до внутрішнього досвіду	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	5.11	0.333	0.111
	2-3 рази на тиждень	37	5.46	1.994	0.328
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	6.26	1.673	0.228
Нереагування	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	8.78	0.667	0.222
	2-3 рази на тиждень	37	9.03	1.658	0.273
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	9.83	1.476	0.201
Багатство - важливість	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	25.78	2.333	0.778
	2-3 рази на тиждень	37	25.84	3.132	0.515
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	24.28	5.648	0.769
Багатство - схильність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	26.67	2.000	0.667
	2-3 рази на тиждень	37	20.11	2.118	0.348
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	22.59	5.438	0.740
Багатство - успішність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	18.67	5.000	1.667
	2-3 рази на тиждень	37	18.30	3.748	0.616
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	18.20	3.080	0.419
Слава - важливість	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	22.00	3.000	1.000
	2-3 рази на тиждень	37	14.41	5.231	0.860
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	18.83	6.779	0.922
Слава - схильність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	21.11	3.333	1.111
	2-3 рази на тиждень	37	15.24	5.674	0.933
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	18.89	6.567	0.894
Слава - успішність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	19.33	4.000	1.333
	2-3 рази на тиждень	37	14.14	4.911	0.807
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	15.74	3.934	0.535
Імідж - важливість	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	26.00	0.000	0.000
	2-3 рази на тиждень	37	24.03	4.640	0.763
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	26.78	3.755	0.511
Імідж - схильність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	26.00	0.000	0.000
	2-3 рази на тиждень	37	22.51	4.953	0.814
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	25.50	4.036	0.549
Імідж - успішність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	24.22	0.667	0.222
	2-3 рази на тиждень	37	21.57	4.604	0.757
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	22.91	4.992	0.679

Group Descriptives

	Як часто практикуєте майндфулнес	N	Mean	SD	SE
Особисте зростання - важливість	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	33.89	0.333	0.111
	2-3 рази на тиждень	37	29.38	3.031	0.498
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	29.02	3.698	0.503
Особисте зростання - схильність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	32.11	0.333	0.111
	2-3 рази на тиждень	37	26.76	4.239	0.697
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	26.83	3.654	0.497
Особисте зростання - успішність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	30.33	1.000	0.333
	2-3 рази на тиждень	37	24.81	5.773	0.949
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	24.46	1.111	0.151
Взаємовідносини - важливість	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	34.67	1.000	0.333
	2-3 рази на тиждень	37	29.19	2.436	0.401
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	29.94	2.729	0.371
Взаємовідносини - схильність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	33.78	0.667	0.222
	2-3 рази на тиждень	37	27.24	1.480	0.243
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	28.56	3.795	0.516
Взаємовідносини - успішність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	30.22	0.667	0.222
	2-3 рази на тиждень	37	26.65	2.791	0.459
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	26.39	5.192	0.707
Суспільство - важливість	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	27.22	0.667	0.222
	2-3 рази на тиждень	37	26.46	3.453	0.568
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	27.74	3.252	0.442
Суспільство - схильність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	26.33	1.000	0.333
	2-3 рази на тиждень	37	24.92	2.702	0.444
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	26.44	4.563	0.621
Суспільство - успішність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	26.33	1.000	0.333
	2-3 рази на тиждень	37	23.35	3.615	0.594
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	25.19	4.176	0.568
Здоров'я - важливість	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	31.44	1.333	0.444
	2-3 рази на тиждень	37	30.76	1.801	0.296
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	31.74	2.810	0.382
Здоров'я - схильність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	28.78	2.333	0.778
	2-3 рази на тиждень	37	26.76	2.290	0.376
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	26.81	3.953	0.538
Здоров'я - успішність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	27.00	3.000	1.000
	2-3 рази на тиждень	37	25.70	2.259	0.371
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	23.19	5.491	0.747
Екстраверсія	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	6.11	0.333	0.111
	2-3 рази на тиждень	37	9.62	2.215	0.364
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	8.76	1.863	0.253
Дружелюбність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	12.33	2.000	0.667
	2-3 рази на тиждень	37	10.76	0.895	0.147
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	10.02	1.642	0.224

Group Descriptives

	Як часто практикуєте майндфулнес	N	Mean	SD	SE
Добросовісність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	13.22	2.333	0.778
	2-3 рази на тиждень	37	10.41	1.755	0.289
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	10.94	1.816	0.247
Емоційна стабільність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	7.00	0.000	0.000
	2-3 рази на тиждень	37	8.41	2.047	0.337
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	8.65	1.481	0.202
Відкритість новому досвіду	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	7.89	0.333	0.111
	2-3 рази на тиждень	37	10.46	1.865	0.307
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	11.41	1.296	0.176
Достатність ресурсів	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	22.67	2.000	0.667
	2-3 рази на тиждень	37	17.54	4.891	0.804
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	19.19	5.415	0.737
Стратегії відновлення ресурсів	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	17.22	0.667	0.222
	2-3 рази на тиждень	37	16.46	2.556	0.420
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	16.46	2.169	0.295
Емоційна спустошеність	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	7.11	0.333	0.111
	2-3 рази на тиждень	37	9.78	2.275	0.374
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	9.80	2.565	0.349
Мотивація до успіху	Більше, ніж 5 разів на тиждень	9	17.44	1.333	0.444
	2-3 рази на тиждень	37	17.41	2.967	0.488
	Рідше, ніж 1 раз на тиждень	54	20.87	2.563	0.349

Таблиця Б.3

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p	ϵ^2
Спостереження	2.843	2	0.241	0.02872
Опис	3.319	2	0.190	0.03352
Усвідомлена дія	4.561	2	0.102	0.04607
Неосудливість до внутрішнього досвіду	11.433	2	0.003	0.11549
Нереагування	2.279	2	0.320	0.02302
Багатство - важливість	35.318	2	<.001	0.35675
Багатство - схильність	1.768	2	0.413	0.01786
Багатство - успішність	6.891	2	0.032	0.06960
Слава - важливість	0.510	2	0.775	0.00515
Слава - схильність	0.398	2	0.820	0.00402
Слава - успішність	3.753	2	0.153	0.03790
Імідж - важливість	0.219	2	0.896	0.00221
Імідж - схильність	7.158	2	0.028	0.07231
Імідж - успішність	3.122	2	0.210	0.03153
Особисте зростання - важливість	3.731	2	0.155	0.03769
Особисте зростання - схильність	6.754	2	0.034	0.06823
Особисте зростання - успішність	42.401	2	<.001	0.42829
Взаємовідносини - важливість	6.377	2	0.041	0.06441
Взаємовідносини - схильність	23.956	2	<.001	0.24198
Взаємовідносини - успішність	37.829	2	<.001	0.38211
Суспільство - важливість	1.626	2	0.444	0.01643
Суспільство - схильність	0.729	2	0.695	0.00736
Суспільство - успішність	2.376	2	0.305	0.02400
Здоров'я - важливість	23.641	2	<.001	0.23880
Здоров'я - схильність	2.035	2	0.361	0.02056
Здоров'я - успішність	1.047	2	0.593	0.01057
Екстраверсія	7.275	2	0.026	0.07348
Дружелюбність	12.550	2	0.002	0.12677
Добросовісність	20.875	2	<.001	0.21086
Емоційна стабільність	9.979	2	0.007	0.10080
Відкритість новому досвіду	2.121	2	0.346	0.02142
Достатність ресурсів	17.200	2	<.001	0.17374
Стратегії відновлення ресурсів	0.540	2	0.763	0.00545
Емоційна спустошеність	24.225	2	<.001	0.24470
Мотивація до успіху	3.534	2	0.171	0.03570

Group Descriptives

	Як довго практикуєте майндфулнес	N	Mean	SD	SE
Спостереження	Більше, ніж 5 років	17	7.06	1.600	0.3880
	1-2 роки	22	6.36	1.329	0.2833
	Менше 1 року	61	7.23	2.667	0.3415
Опис	Більше, ніж 5 років	17	7.65	1.057	0.2564
	1-2 роки	22	6.73	1.804	0.3847
	Менше 1 року	61	7.16	1.562	0.2000
Усвідомлена дія	Більше, ніж 5 років	17	7.76	1.855	0.4499
	1-2 роки	22	8.09	2.524	0.5382
	Менше 1 року	61	7.11	2.229	0.2854
Неосудливість до внутрішнього досвіду	Більше, ніж 5 років	17	5.29	2.568	0.6229
	1-2 роки	22	5.09	1.477	0.3149
	Менше 1 року	61	6.30	1.476	0.1890
Нереагування	Більше, ніж 5 років	17	10.00	1.904	0.4618
	1-2 роки	22	8.91	0.811	0.1729
	Менше 1 року	61	9.48	1.598	0.2046
Багатство - важливість	Більше, ніж 5 років	17	26.24	3.784	0.9177
	1-2 роки	22	28.91	3.637	0.7755
	Менше 1 року	61	23.23	4.256	0.5449
Багатство - схильність	Більше, ніж 5 років	17	20.94	4.145	1.0054
	1-2 роки	22	21.91	3.308	0.7053
	Менше 1 року	61	22.39	5.123	0.6559
Багатство - успішність	Більше, ніж 5 років	17	19.53	5.811	1.4093
	1-2 роки	22	16.45	1.969	0.4199
	Менше 1 року	61	18.59	2.837	0.3632
Слава - важливість	Більше, ніж 5 років	17	17.29	3.885	0.9423
	1-2 роки	22	14.91	8.041	1.7144
	Менше 1 року	61	18.46	6.220	0.7964
Слава - схильність	Більше, ніж 5 років	17	17.88	3.533	0.8570
	1-2 роки	22	15.09	7.849	1.6735
	Менше 1 року	61	18.66	6.107	0.7819
Слава - успішність	Більше, ніж 5 років	17	17.18	3.432	0.8324
	1-2 роки	22	12.64	5.908	1.2597
	Менше 1 року	61	16.02	3.775	0.4833
Імідж - важливість	Більше, ніж 5 років	17	25.53	2.095	0.5082
	1-2 роки	22	23.73	6.311	1.3455
	Менше 1 року	61	26.44	3.324	0.4256
Імідж - схильність	Більше, ніж 5 років	17	24.12	1.654	0.4011
	1-2 роки	22	21.18	5.687	1.2126
	Менше 1 року	61	25.70	3.896	0.4988
Імідж - успішність	Більше, ніж 5 років	17	22.18	3.844	0.9324
	1-2 роки	22	21.27	4.920	1.0490
	Менше 1 року	61	23.08	4.751	0.6084

Group Descriptives

	Як довго практикуєте майндфулнес	N	Mean	SD	SE
Особисте зростання - важливість	Більше, ніж 5 років	17	28.41	2.033	0.4930
	1-2 роки	22	31.00	3.952	0.8426
	Менше 1 року	61	29.41	3.603	0.4613
Особисте зростання - схильність	Більше, ніж 5 років	17	28.94	1.144	0.2775
	1-2 роки	22	25.27	4.920	1.0490
	Менше 1 року	61	27.54	3.910	0.5006
Особисте зростання - успішність	Більше, ніж 5 років	17	28.35	1.455	0.3529
	1-2 роки	22	20.64	3.787	0.8073
	Менше 1 року	61	25.84	3.051	0.3906
Взаємовідносини - важливість	Більше, ніж 5 років	17	30.94	2.164	0.5249
	1-2 роки	22	28.64	1.329	0.2833
	Менше 1 року	61	30.38	3.317	0.4248
Взаємовідносини - схильність	Більше, ніж 5 років	17	28.76	1.522	0.3691
	1-2 роки	22	26.27	0.456	0.0972
	Менше 1 року	61	29.30	4.010	0.5134
Взаємовідносини - успішність	Більше, ніж 5 років	17	29.35	1.869	0.4533
	1-2 роки	22	23.18	1.622	0.3459
	Менше 1 року	61	27.44	4.642	0.5944
Суспільство - важливість	Більше, ніж 5 років	17	26.53	1.125	0.2728
	1-2 роки	22	27.82	4.574	0.9751
	Менше 1 року	61	27.20	3.038	0.3889
Суспільство - схильність	Більше, ніж 5 років	17	26.18	1.074	0.2606
	1-2 роки	22	25.55	4.585	0.9775
	Менше 1 року	61	25.90	4.007	0.5131
Суспільство - успішність	Більше, ніж 5 років	17	25.29	1.687	0.4091
	1-2 роки	22	23.64	6.067	1.2936
	Менше 1 року	61	24.77	3.309	0.4236
Здоров'я - важливість	Більше, ніж 5 років	17	29.59	1.873	0.4542
	1-2 роки	22	32.64	0.492	0.1050
	Менше 1 року	61	31.38	2.647	0.3389
Здоров'я - схильність	Більше, ніж 5 років	17	26.53	3.223	0.7818
	1-2 роки	22	26.64	1.329	0.2833
	Менше 1 року	61	27.21	3.830	0.4904
Здоров'я - успішність	Більше, ніж 5 років	17	25.29	3.738	0.9065
	1-2 роки	22	26.00	0.873	0.1861
	Менше 1 року	61	23.67	5.347	0.6846
Екстраверсія	Більше, ніж 5 років	17	8.12	2.088	0.5064
	1-2 роки	22	9.45	1.262	0.2691
	Менше 1 року	61	8.82	2.349	0.3007
Дружелюбність	Більше, ніж 5 років	17	10.53	1.546	0.3749
	1-2 роки	22	11.27	0.456	0.0972
	Менше 1 року	61	10.21	1.771	0.2268

Group Descriptives

	Як довго практикуєте майндфулнес	N	Mean	SD	SE
Добросовісність	Більше, ніж 5 років	17	8.88	1.654	0.4011
	1-2 роки	22	11.82	1.368	0.2916
	Менше 1 року	61	11.21	1.872	0.2397
Емоційна стабільність	Більше, ніж 5 років	17	8.41	2.526	0.6127
	1-2 роки	22	7.64	0.492	0.1050
	Менше 1 року	61	8.69	1.649	0.2111
Відкритість новому досвіду	Більше, ніж 5 років	17	10.24	1.888	0.4580
	1-2 роки	22	10.82	2.218	0.4728
	Менше 1 року	61	10.85	1.579	0.2022
Достатність ресурсів	Більше, ніж 5 років	17	15.06	5.437	1.3186
	1-2 роки	22	18.91	2.287	0.4875
	Менше 1 року	61	19.95	5.396	0.6909
Стратегії відновлення ресурсів	Більше, ніж 5 років	17	16.24	3.700	0.8974
	1-2 роки	22	16.73	0.985	0.2099
	Менше 1 року	61	16.54	2.046	0.2620
Емоційна спустошеність	Більше, ніж 5 років	17	11.71	1.263	0.3064
	1-2 роки	22	10.27	3.239	0.6906
	Менше 1 року	61	8.69	1.885	0.2413
Мотивація до успіху	Більше, ніж 5 років	17	18.29	3.549	0.8608
	1-2 роки	22	18.27	3.680	0.7845
	Менше 1 року	61	19.92	2.666	0.3414

Таблиця Б.4

Contingency Tables

Як часто практикуєте майндфулнес	Мотивація до успіху - рівень			Total
	Дуже високий рівень	Високий рівень	Середній рівень	
Більше, ніж 5 разів на тиждень	1	8	0	9
2-3 рази на тиждень	5	19	13	37
Рідше, ніж 1 раз на тиждень	28	22	4	54
Total	34	49	17	100

 χ^2 Tests

	Value	df	p
χ^2	26.3	4	< .001
N	100		

Nominal

	Value
Contingency coefficient	0.457
Phi-coefficient	NaN
Cramer's V	0.363

Таблиця Б.5

Contingency Tables

Як довго практикуєте майндфулнес	Мотивація до успіху - рівень			Total
	Дуже високий рівень	Високий рівень	Середній рівень	
Більше, ніж 5 років	6	6	5	17
1-2 роки	6	8	8	22
Менше 1 року	22	35	4	61
Total	34	49	17	100

 χ^2 Tests

	Value	df	p
χ^2	12.9	4	0.012
N	100		

Nominal

	Value
Contingency coefficient	0.338
Phi-coefficient	NaN
Cramer's V	0.254

Таблиця Б.6

		Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Спостереження	Spearman's rho	–				
	p-value	–				
Опис	Spearman's rho	0.539 ***	–			
	p-value	< .001	–			
Усвідомлена дія	Spearman's rho	0.365 ***	0.436 ***	–		
	p-value	< .001	< .001	–		
Неосудливість до внутрішнього досвіду	Spearman's rho	0.326 ***	0.213 *	0.331 ***	–	
	p-value	< .001	0.033	< .001	–	
Нереагування	Spearman's rho	-0.005	-0.072	0.064	-0.039	–
	p-value	0.957	0.475	0.525	0.703	–
Багатство - важливість	Spearman's rho	0.252 *	-0.217 *	0.197 *	-0.284 **	-0.046
	p-value	0.011	0.030	0.049	0.004	0.651
Багатство - схильність	Spearman's rho	-0.063	-0.385 ***	0.157	-0.246 *	-0.168
	p-value	0.535	< .001	0.119	0.014	0.094
Багатство - успішність	Spearman's rho	0.027	-0.115	-0.158	-0.086	-0.257 **
	p-value	0.786	0.256	0.116	0.397	0.010
Слава - важливість	Spearman's rho	-0.083	-0.627 ***	-0.107	-0.182	-0.193
	p-value	0.410	< .001	0.291	0.070	0.054
Слава - схильність	Spearman's rho	-0.248 *	-0.604 ***	-0.082	-0.226 *	-0.469 ***
	p-value	0.013	< .001	0.419	0.023	< .001
Слава - успішність	Spearman's rho	-0.319 **	-0.452 ***	-0.301 **	-0.129	-0.554 ***
	p-value	0.001	< .001	0.002	0.202	< .001
Імідж - важливість	Spearman's rho	-0.016	-0.463 ***	-0.128	-0.259 **	-0.104
	p-value	0.874	< .001	0.204	0.009	0.305
Імідж - схильність	Spearman's rho	-0.110	-0.355 ***	0.027	-0.050	-0.190
	p-value	0.278	< .001	0.788	0.621	0.058
Імідж - успішність	Spearman's rho	-0.167	-0.206 *	0.049	-0.290 **	-0.153
	p-value	0.097	0.040	0.627	0.003	0.129

		Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Особисте зростання - важливість	Spearman's rho	-0.041	-0.283 **	-0.093	-0.230 *	-0.456 ***
	p-value	0.682	0.004	0.357	0.021	< .001
Особисте зростання - схильність	Spearman's rho	0.135	-0.291 **	-0.016	-0.144	-0.321 **
	p-value	0.182	0.003	0.874	0.153	0.001
Особисте зростання - успішність	Spearman's rho	0.179	0.009	-0.054	-0.205 *	-0.129
	p-value	0.074	0.931	0.594	0.041	0.200
Взаємовідносини - важливість	Spearman's rho	0.264 **	-0.006	0.056	-0.007	0.405 ***
	p-value	0.008	0.951	0.579	0.942	< .001
Взаємовідносини - схильність	Spearman's rho	0.151	-0.137	-0.082	0.004	0.354 ***
	p-value	0.133	0.175	0.418	0.968	< .001
Взаємовідносини - успішність	Spearman's rho	0.059	0.075	-0.181	-0.057	0.457 ***
	p-value	0.563	0.458	0.071	0.574	< .001
Суспільство - важливість	Spearman's rho	-0.320 **	-0.708 ***	-0.319 **	-0.491 ***	-0.056
	p-value	0.001	< .001	0.001	< .001	0.582
Суспільство - схильність	Spearman's rho	-0.175	-0.670 ***	-0.193	-0.486 ***	-0.138
	p-value	0.082	< .001	0.055	< .001	0.171
Суспільство - успішність	Spearman's rho	-0.141	-0.371 ***	-0.041	-0.570 ***	-0.085
	p-value	0.163	< .001	0.686	< .001	0.402
Здоров'я - важливість	Spearman's rho	0.197 *	-0.307 **	0.301 **	0.063	0.153
	p-value	0.049	0.002	0.002	0.533	0.129
Здоров'я - схильність	Spearman's rho	0.236 *	0.027	0.161	0.332 ***	-0.080
	p-value	0.018	0.789	0.109	< .001	0.432
Здоров'я - успішність	Spearman's rho	0.115	0.136	0.226 *	0.238 *	0.214 *
	p-value	0.254	0.177	0.024	0.017	0.032

Таблиця Б.7

		Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Екстраверсія	Spearman's rho	-0.161	-0.158	-0.074	0.125	-0.128
	p-value	0.109	0.117	0.466	0.216	0.204
Дружелюбність	Spearman's rho	0.058	0.356 ***	0.600 ***	-0.044	-0.144
	p-value	0.565	< .001	< .001	0.667	0.154
Добросовісність	Spearman's rho	-0.297 **	-0.141	-0.192	-0.231 *	0.080
	p-value	0.003	0.162	0.055	0.021	0.427
Емоційна стабільність	Spearman's rho	0.289 **	0.410 ***	-0.014	-0.126	-0.177
	p-value	0.003	< .001	0.888	0.210	0.078
Відкритість новому досвіду	Spearman's rho	-0.402 ***	-0.370 ***	-0.130	-0.314 **	0.066
	p-value	< .001	< .001	0.197	0.001	0.513

Таблиця Б.8

		Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Стратегії відновлення ресурсів	Spearman's rho	0.007	0.089	0.416 ***	0.384 ***	0.022
	p-value	0.943	0.381	< .001	< .001	0.827
Емоційна спустошеність	Spearman's rho	-0.036	-0.208 *	0.349 ***	-0.015	0.234 *
	p-value	0.724	0.038	< .001	0.886	0.019

Таблиця Б.9

		Спостереження	Опис	Усвідомлена дія	Неосудливість до внутрішнього досвіду	Нереагування
Мотивація до успіху	Spearman's rho	-0.150	-0.405 ***	0.285 **	0.165	0.223 *
	p-value	0.136	< .001	0.004	0.101	0.026