

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.5>
УДК 159.9:331.101.262:336.71

Дубич Сергій

МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Дубич Сергій. Ментальне здоров'я працівників банківської сфери: результати емпіричного дослідження.

Вступ. Поняття ментального здоров'я як наукової категорії в українському науковому середовищі поширилось останнім часом у зв'язку з військовими подіями. Однак дослідженню цієї проблеми в банківській сфері приділено недостатньої уваги.

Мета: розробка теоретичної моделі ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні та емпіричне дослідження його рівня вираженості.

Методи: шкала «Позитивного психічного здоров'я», опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма», «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)», опитувальник Brief-COPE, «Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе», «Шкала оптимістичного стану», опитувальник «Утрехтська шкала залученості в роботу», «Опитувальник професійної самоефективності».

Результати. Проведене дослідження дозволило визначити загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери, який виявився переважно середнім. Найбільш розвинутою складовою виявилась операційна, що вказує на наявність у працівників здатності адаптуватися до стресових умов і справлятися з робочими викликами. Водночас менш вираженою виявилась соціально-особистісна складова, що вказує на потребу у зміцненні довіри, соціальної взаємодії та оптимізму в професійному середовищі.

Висновки. Отримані результати можуть бути враховані при розробці спеціальних психологічних програм підтримки ментального здоров'я працівників банківської сфери та банківських установ.

Ключові слова: ментальне здоров'я, компоненти ментального здоров'я, підтримка ментального здоров'я, банківська сфера, емпіричне дослідження ментального здоров'я

Dubych, Serhii. Mental health of banking employees: results of an empirical study.

Introduction. The concept of mental health in the Ukrainian scientific community has recently spread in connection with the war in Ukraine. However, researchers have paid little attention to studying this problem in the banking sector.

Aim: to develop a theoretical model of the mental health of banking employees in Ukraine and to empirically study its levels.

Methods: Positive Mental Health scale, Mental Health Stability - Short Form, Perceived Stress Scale (PSS-10), Brief-COPE questionnaire, Individual's Trust/Distrust in the World, in Other People, in Themselves questionnaire, Optimistic State Scale, Utrecht Work Engagement Scale, and Professional Self-Efficacy Questionnaire.

Results. The general level of banking employees' mental health was found to be mostly at an average level, with the operational component being the most developed one, which indicated that employees had the ability to adapt to stressful conditions and cope with work challenges. At the same time, the socio-personal component was less pronounced, indicating the need to strengthen trust, social interaction and optimism in the professional environment.

Conclusions. The obtained results can be helpful in developing special psychological programs to promote banking employees' mental health.

Key words: mental health, mental health components, mental health promotion, banking sector, empirical research on mental health

Вступ. Ментальне здоров'я як наукова категорія отримало широке розповсюдження порівняно нещодавно. Увага наукової спільноти до цього поняття посилюється протягом останніх двох десятиліть і продовжує зростати. Виділення саме поняття ментального здоров'я зі складу більш загальної категорії (психологічний стан людини) значною мірою є наслідком системних спроб покращення загального здоров'я людини та оздоровлення суспільного середовища. Банківське середовище стало одним з виразників трансформацій у суспільстві та соціально-психологічних змін, які останні п'ять років спостерігаються у гуманітарній сфері України.

Результати аналізу вітчизняних наукових публікацій з питань ментального здоров'я свідчать, що останні три роки стали періодом суттєвого підвищення уваги до цієї проблематики. Умови воєнного стану, надзвичайне напруження у суспільстві стали джерелом унікального суспільного та особистого досвіду, який своєю чергою стає об'єктом дослідження науковців.

Мета: розробка теоретичної моделі ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні та емпіричне дослідження його рівня вираженості.

Завдання дослідження:

- 1) Розробити теоретичну модель ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.
- 2) Здійснити емпіричний аналіз рівня вираження ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.

Методи та організація дослідження.

Для проведення дослідження були використані такі методи.

Теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення.

Емпіричні методи дослідження:

- 1) *Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я»* (Positive Mental Health Scale (Pmh-Scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld & E.S. Becker) (адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко) (Карамушка, Терещенко & Креденцер, 2022).

- 1) *Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»* («The Mental Health Continuum – Short Form») К. Кіза (адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак)

- 2) *Шкала сприйнятого стресу PSS-10* (Perceived Stress Scale; Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) (україномовна адаптація О.О. Вельдбрехт, Н.І. Тавровецька) (Вельдбрехт & Тавровецька, 2022).

- 3) *Опитувальник Brief-COPE*, ситуаційна версія (Carver et al., 1997; адаптація Т. Яблонська, О. Верник, Г. Гайворонський) (Яблонська, Верник, Гайворонський, 2023).

- 4) *«Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»* в адаптації В. Петренко, О. Савченко (Савченко, Петренко & Тімакова, 2022).

- 5) *Методика «Шкала оптимістичного стану»* (ШОС) «State Optimism Measure (SOM)» (R.A. Millstein et.al.) (адаптація О.В. Савченко, Д.Г. Лавриненко) (Савченко & Лавриненко, 2023)

- 6) *Опитувальник «Утрехтська шкала залученості в роботу»* (W. Schaufeli & A. Bakker) (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2006).

- 7) *Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія)* (T. Rigotti, B. Schyns and G. Mohr) (адаптація О.В. Креденцер) (Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Івкін & Ковальчук, 2023).

Статистичні методи дослідження: основний метод обробки емпіричних даних – стандартизація (z - перетворення) отриманих показників, у стандартну z -шкалу з середнім $M=0$; $\sigma=1$. У результаті перетворені значення (z -значення) безпосередньо виражаються в одиницях стандартного відхилення від середнього. Це дало можливість порівнювати рівень вираженості різних ознак.

Вибірка склала 410 осіб, з яких усі є банківськими співробітниками. Співвідношення жінок та чоловіків у вибірці – 86,9% до 13,1%, найбільша група учасників – 34,8%, у віці від 31 до 39 років, 76,8% мають вищу освіту.

Анкетування здійснювалося онлайн за допомогою гугл-форми серед банківських установ України у вересні-грудні 2024 року.

Результати дослідження та їх обговорення.

1) Теоретична модель ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.

В основу нашого дослідження покладено концепцію ментального здоров'я ВООЗ, відповідно до підходів якої, **ментальне здоров'я** розуміється як стан благополуччя, за якого людина реалізує власні здібності, може впоратися зі звичайними стресами життя, може продуктивно та ефективно працювати на допомогу своїй громаді (WHO. Mental health, 2022).

Окрім того, ми базувались на підході Л.М. Карамушки (2023; 2024) щодо *психічного здоров'я персоналу організацій в умовах війни*, згідно якому психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни включає такі основні *компоненти*: 1) здатність справлятися з повсякденними стресами життя в умовах війни; 2) здатність налагоджувати стосунки з людьми в умовах війни; 3) здатність ефективно здійснювати свою професійну діяльність та працювати на користь своєї організації й суспільства; 4) здатність реалізувати свої здібності в умовах війни.

Також при розробці концептуальної моделі нашого дослідження нами був врахований підхід Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін. (2021) щодо дослідження психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19, а саме його структури, яка складається з таких компонентів: когнітивно-емоційного, рефлексивно-особистісного та операційно-функціонального.

Отже, базуючись на аналізі літератури (Карамушка, 2023; 2024; Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2021; Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2024; WHO. Mental health, 2022) та на наших попередніх емпіричних розвідках щодо психологічних особливостей роботи персоналу фінансово-економічної сфери, нами було розроблено структуру ментального здоров'я персоналу банківських установ (табл. 1).

Таблиця 1

Складові моделі ментального здоров'я працівників банківської сфери

Складові ментального здоров'я	Показники ментального здоров'я
<i>Рефлексивно-емоційна складова</i>	Стан благополуччя особистості: - позитивне ментальне здоров'я - стабільність психічного здоров'я
<i>Соціально-особистісна складова</i>	Здатність налагоджувати стосунки з людьми, реалізовувати свої здібності: - довіра - оптимістичний стан щодо своїх можливостей
<i>Операційна складова</i>	Здатність справлятися з повсякденними стресами життя: - сприйняття стресу - копінг- поведінка у стресі - позитивні копінг- стратегії
<i>Професійна складова</i>	Здатність ефективно здійснювати свою професійну діяльність: - залученість в роботу - професійна самоефективність

2) Емпіричний аналіз рівня вираження ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.

Рівень *рефлексивно-емоційної складової ментального здоров'я* працівників банківської сфери, яка, згідно моделі, включає показники позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери та стабільність психічного здоров'я, представлений в таблиці 2.

Так, високий рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери здоров'я спостерігається у 24,32% опитаних. 31,20% працівників мають середній рівень позитивного ментального здоров'я, що означає, що вони здебільшого зберігають стійкість до стресів і викликів, хоча можуть час від часу відчувати труднощі в емоційній сфері. Низький рівень позитивного ментального здоров'я встановлено майже у половини респондентів (44,47%), що складає найбільшу частину вибірки. Можна констатувати те, що позитивне ментальне здоров'я у працівників банків має певне ускладнення.

Таблиця 2

Рівень рефлексивно-емоційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Позитивне ментальне здоров'я	181	44,47	127	31,20	99	24,32
Стабільність психічного здоров'я	57	14,00	296	72,73	54	13,27
Загальний рівень рефлексивно-емоційної складової	69	16,95	268	65,84	70	17,20

Щодо стабільності психічного здоров'я, то тут спостерігається дещо «краща» ситуація. Лише 14% працівників мають низький рівень стабільності психічного здоров'я та 13,27% опитаних мають високий рівень цього показника. На основі отриманих даних був розрахований загальний рівень рефлексивно-емоційної складової. Так, результати дослідження демонструють, що більшість банківських працівників (65,84%) щодо розвитку рефлексивно-емоційної складової знаходяться на середньому рівні. Водночас низький рівень розвитку цієї складової спостерігається у 16,95% респондентів, а високий рівень – лише у 17,20% працівників банківської сфери.

Соціально-особистісна складова представлена показниками довіри та оптимізму. Що стосується показника довіри, то, як бачимо з таблиці 3, всі види довіри представлені здебільшого у респондентів на середньому рівні. Водночас спостерігаються деякі диференціації між окремими видами довіри. Так, довіра до себе на низькому рівні розвитку спостерігається у 19,16% працівників. Відповідно до результатів досліджень (Савченко, Петренко & Тімакова), людина з низьким рівнем довіри до себе демонструє невпевненість у своєму вмінні орієнтуватися в критичній ситуації, прогнозувати вчинки інших людей та визнавати власні помилки.

Таблиця 3

Рівень довіри у працівників банківської сфери

Види довіри	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Довіра до себе	78	19,16	199	48,89	130	31,94
Довіра до інших	74	18,18	256	62,90	77	18,92
Довіра до світу	102	25,06	189	46,44	116	28,50

Біля половини респондентів (48,89%) мають середній рівень довіри до себе. Водночас результати показують, що майже третина опитаних працівників (31,94%) має високий рівень довіри до себе. А це серед всіх видів довіри складає найбільшу кількість (за високим рівнем). Як вказують розробники методики (Савченко, Петренко & Тімакова, 2022), високі значення за шкалою свідчать про те, що людина довіряє своїм відчуттям, переживанням, пам'яті, логічним висновкам.

Довіра до інших представлена у респондентів дещо в інших співвідношеннях. Низький рівень довіри до інших спостерігається у 18,18%. Це може свідчити про те, що частина банківських працівників впевнена в тому, що інші люди можуть скористатися її перевагами, використати її у власних цілях. Тому такі працівники можуть бути не схильними до співпраці, вони поводять себе дуже обережно, коли мають справу з іншими людьми, не готові враховувати думку партнера, проявляють нечутливість до поглядів інших.

Більшість респондентів (62,90%) має середній рівень довіри до інших. Це означає, що працівники здебільшого здатні співпрацювати та взаємодіяти з колегами, хоча можуть мати певні застереження чи сумніви щодо окремих осіб чи ситуацій. Високі значення за цією шкалою свідчать про те, що людина здатна формувати стійкі позитивні взаємини з іншими людьми, конструктивно взаємодіяти з іншими в конкретних ситуаціях (Савченко, Петренко & Тімакова, 2022).

Більшість осіб (46,44%) має середній рівень довіри до світу, що свідчить про здатність працівників зберігати оптимістичний погляд на навколишні умови, але з певними застереженнями. Вони можуть відчувати певну нестабільність або невизначеність, але залишаються готовими адаптуватися до змін. 28,50% працівників мають високий рівень довіри до світу.

Отримані дані щодо загального показника довіри свідчать про його низький рівень, встановлено, що 18,92% працівників мають низький загальний рівень довіри, що свідчить про загальне невдоволення та скептичне ставлення до себе, до інших та до навколишнього світу.

Ще одним показником соціально-особистісної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери, який ми досліджували згідно нашої моделі, є оптимістичний стан особистості. Дані таблиці 4 демонструють, що 31,70% респондентів мають низький рівень оптимістичного стану, 45,95% опитаних оцінюють свій оптимістичний стан як середній, а 22,36% респондентів мають високий рівень оптимізму.

Щодо загального рівня соціально-особистісної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери, то результати дослідження показують, що 20,15% респондентів мають низький рівень розвитку цієї складової, 64,37% опитаних демонструють середній рівень і лише 15,47% респондентів характеризуються високим рівнем розвитку соціально-особистісної складової (таблиця 4).

Таблиця 4

Рівень соціально-особистісної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Загальний рівень довіри	77	18,92	226	55,53	104	25,55
Оптимістичний стан	129	31,70	187	45,95	91	22,36
Загальний рівень соціально-особистісної складової	82	20,15	262	64,37	63	15,47

Аналіз *операційної складової ментального здоров'я* працівників банківської сфери здоров'я, як бачимо з таблиці 5, показує, що 77,4% працівників мають середній рівень сприйнятого стресу. Це свідчить про те, що більшість працівників знаходиться в зоні середнього рівня стресу, що може вказувати на наявність професійних навантажень, але без критичних проблем. Це може бути пояснено, на наш погляд, специфікою роботи в банківському секторі, який часто асоціюється з високим рівнем відповідальності, напруженими графіками, необхідністю виконувати точні фінансові операції та взаємодіяти з клієнтами, що викликає стрес.

Лише 1,72% мають низький рівень, поряд з тим, що 20,88% працівників мають високий рівень сприйнятого стресу. Тобто одна п'ята працівників може переживати серйозні емоційні навантаження через війну, надмірну відповідальність, нерегулярні робочі години або відсутність достатньої підтримки на роботі. Тобто ця частина працівників знаходиться в зоні ризику щодо ментального здоров'я, адже в таких випадках високий рівень стресу може призвести до вигорання та зниження продуктивності.

Таблиця 5

Рівень операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Рівень сприйнятого стресу	7	1,72	315	77,40	85	20,88
Копінг-поведінка	46	11,30	301	73,96	60	14,74
Позитивна копінг-поведінка	61	14,99	280	68,80	66	16,22
Загальний рівень операційної складової	45	11,06	252	61,92	110	27,03

Для обрахунку рівня розвитку операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери загалом нами був визначений рівень копінг-поведінки в цілому та загальний рівень операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери.

Понад 73% працівників мають середній рівень копінг-поведінки, це означає, що більшість опитаних може справлятися з життєвими труднощами та стресами. 11,3% мають низький рівень копінг-поведінки, що може свідчити про труднощі в адаптації до стресових ситуацій. І лише 14,74% демонструють високий рівень копінг-поведінки, що може свідчити про недостатню кількість працівників, які мають ефективні стратегії для подолання стресу.

Щодо загального рівня операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери, то найбільша група працівників (61,92%) має середній рівень загального розвитку операційної складової, 27,03% працівників мають високий рівень, що є позитивним знаком, 11,06% мають низький рівень операційної складової (таблиця 5). Тобто можна говорити про те, що більшість працівників має достатньо розвинуті стратегії для підтримки свого ментального здоров'я, проте є потенціал для покращення через додаткове навчання, підтримку або зміни в організаційній культурі.

У таблиці 6 оцінений рівень *професійної складової ментального здоров'я* працівників банківської сфери через два основні показники: професійну самоефективність і залученість в роботу. Загальний рівень залученості в роботу показує, що переважна більшість працівників має середній рівень (70,02%). 15,72% працівників мають низький рівень залученості, а 14,25% – високий.

Таблиця 6

Рівень професійної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Залученість в роботу	64	15,72	285	70,02	58	14,25
Професійна самоефективність	40	9,83	288	70,76	79	19,41
Загальний рівень професійної складової	56	13,76	290	71,25	61	14,98

Що стосується залученості в роботу, то методика дозволяє вимірювати такі показники, як: «енергійність», «відданість» та «заглибленість». Дані, наведені в таблиці 7, демонструють, що загалом показники залученості в роботу представлені на середньому рівні.

За показником «енергійність» 69,53% працівників мають середній рівень розвитку. 17,69% мають високий рівень енергійності, а 12,78% мають низький рівень енергійності. Показник «відданість» також представлений здебільшого на середньому рівні, адже 72,73% працівників мають середній рівень відданості. Водночас лише 10,32% мають високий рівень відданості, а 16,95% – низький рівень. Показник «заглибленість» має дещо подібний розподіл: 69,78% мають середній рівень розвитку, 20,64% мають високий рівень і лише 9,58% мають низький рівень заглибленості.

Таблиця 7

Рівень залученості в роботу працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Енергійність	52	12,78	283	69,53	72	17,69
Відданість	69	16,95	296	72,73	42	10,32
Заглибленість	39	9,58	284	69,78	84	20,64

Виходячи з отриманих результатів, на нашу думку, в банківських установах для забезпечення ментального здоров'я працівників банківської сфери варто розглянути програми мотивації, професійного розвитку, зміни організаційної культури, впроваджувати заходи для запобігання вигоранню, такі як: гнучкий графік, можливості для відпочинку та підтримка балансу між роботою та особистим життям. Для працівників з низьким рівнем професійної самоефективності важливо організувати тренінги, коучинг або менторинг, щоб підвищити їхню впевненість у професійних здібностях, що може суттєво вплинути на ментальне здоров'я працівників загалом (Креденцер, 2021).

Проведений аналіз дозволив визначити загальний рівень розвитку ментального здоров'я працівників банківської сфери. Порівнюючи виділені в нашій моделі компоненти ментального здоров'я працівників, бачимо, що найбільшою мірою представлено операційний компонент, адже майже третина респондентів має високий рівень розвитку, а найменшою – соціально-особистісний (п'ята частина опитаних має низький рівень розвитку) (табл. 8).

Дослідженням встановлено, що у 15,97 % опитаних загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери представлений на низькому рівні, на середньому – у 68,79 %, а високий рівень розвитку спостерігається у 15,23 % респондентів.

Таблиця 8

Загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери

Складова	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Рефлексивно-емоційна складова	69	16,95	268	65,84	70	17,20
Операційна складова	45	11,06	252	61,92	110	27,03
Соціально-особистісна складова	82	20,15	262	64,37	63	15,47
Професійна складова	56	13,76	290	71,25	61	14,98
Загальний рівень ментального здоров'я	65	15,97	280	68,79	62	15,23

Висновки. Отже, підсумовуючи, можемо стверджувати, що загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери, згідно з отриманими результатами, є загалом середнім. Це свідчить про те, що більшість працівників здатна долати стресові ситуації та володіє базовими навичками психологічного самоконтролю, але може мати певні труднощі, які потребують подальшої уваги та підтримки.

Дослідження також виявило цікаву диспропорцію в рівнях розвитку окремих компонентів ментального здоров'я: найбільш вираженим є операційний компонент, що вказує на наявність у працівників банківської сфери навичок адаптації до стресових ситуацій та здатності до ефективного вирішення робочих завдань у стресових умовах.

Цінність отриманих результатів полягає в тому, що вони дозволяють виявити слабкі місця в ментальному здоров'ї працівників банківської сфери, а саме – низький рівень соціальної адаптації та довіри в професійному середовищі. Це є важливим сигналом для керівників і спеціалістів, які працюють над благополуччям працівників, оскільки такі проблеми можуть призводити до зниження ефективності праці, конфліктів та підвищення рівня стресу.

Базуючись на отриманих даних, можемо сформулювати певні рекомендації щодо забезпечення ментального здоров'я працівників банківської сфери. По-перше, заходи щодо покращення корпоративної культури. Створення середовища довіри в організації повинно стати пріоритетом для менеджменту. Це може бути досягнуто шляхом підвищення прозорості, покращення комунікації та розвитку співпраці між співробітниками. По-друге, підтримка розвитку самоефективності. Програми навчання, наставництва та менторства можуть допомогти працівникам з низьким рівнем довіри до себе покращити свою самооцінку та здатність брати на себе відповідальність. По-третє, стимулювання відкритої комунікації, адже для підвищення рівня довіри до інших важливо розвивати відкриті канали комунікації.

Щодо **перспектив подальших досліджень** ментального здоров'я працівників банківської сфери слід зазначити, що пріоритетним є розмежування факторів на ті, вплив яких є постійним та проявляється у перспективі, і на ті, які виникли відносно нещодавно і вплив яких є тимчасовим. У сучасних українських умовах попередньо до факторів довгострокової дії можна зарахувати особливості сімейного оточення людини, її особистісні характеристики (у тому числі стійкість до стресу). До факторів, вплив яких має короткостроковий характер, можна віднести складні соціально-психологічні обставини, а в реаліях українського суспільства – це військові дії та їх вплив на соціум.

Література

1. Вельдбрехт, О. О., & Тавровецька, Н. І. (2022). Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>
2. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2018). *Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум* Кам'янець-Подільський : Медобори-2006.
3. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В. та ін. (2021). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості*: монографія. За ред. Л. М. Карамушки. Київ - Львів : Видавець Вікторія Кундельська.
4. Карамушка, Л.М. (2024). *Психічне здоров'я особистості в умовах війни: як його зберегти та підтримати*: методичні рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
5. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf
6. Карамушка, Л., Креденцер, О., Терещенко, К., Лагодзінська, В., Івкін, В., & Ковальчук, О. (2022). Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 1 (25), 62-74. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>
7. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2020). Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>
8. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>
9. Карамушка, Л.М. (2023). *Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : Навч.-методичний посібник*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
10. Карамушка, Л.М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В. [та ін.]. (2024). *Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення*: монографія. За ред. Л. М. Карамушки. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
11. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоєфективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10>
12. Носенко Е.Л., & Четверик-Бурчак, А.Г. (2014). Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»; опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. «Серія педагогіка і психологія»*, (20), 89–97.
13. Савченко, О. В., & Лавриненко, Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
14. Савченко, О. В., Петренко, В. В., & Тімакова, А. В. (2022). «Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»: українськомовна адаптація, валідація та стандартизація. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (5), 16-22. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.5.3>
15. Яблонська, Т., Верник, О., & Гайворонський, Г. (2023). Українська адаптація опитувальника Brief-COPE. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, (0), 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4>
16. World Health Organization. «Mental health: strengthening our response». <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

References

1. Veldbrekht, O. O., & Tavrovetska, N. I. (2022). Shkala spryinyatogo stresu (PSS-10): adaptatsia ta aprobatia v umovakh viiny [Perceived Stress Scale (PSS-10): adaptation and testing in wartime]. *Problemy suchasnoi psykholologii*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2> [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2018). *Diagnostyka perfektsionizmu ta trudogolizmu osobystosti: psykholoichnyi praktykum* [Diagnosis of perfectionism and workaholism of the individual: psychological workshop]. Medobory-2006. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2021). *Psykhologo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykholoichnogo zdorovya personalu osvitynih organizatsii v umovakh sotsialnoyi napruzhenosti* [Psychological and organizational determinants of promoting psychological health of personnel of educational organizations in conditions of social tension]. Vydavets Viktoriia Kundelska. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L.M. (2024). *Psykhichne zdorovya osobystosti v umovakh viiny: yak iogo zberegty ta pidtrymaty: metodychni rekomendatsiyi* [Mental health of the individual in wartime: how to preserve and promote it: methodological recommendations]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhnichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii* [Methods

- to research mental health and well-being of personnel of organizations]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
6. Karamushka, L., Kredentser, O., Tereschenko, K., Lagodzinska, V., Ivkin, V., & Kovalchuk, O. (2022). Osoblyvosti psykhnichnogo zdorovya personalu osvitynikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny [Features of mental health of personnel of educational and scientific organizations in wartime]. *Organizatsiina psykhnologia. ekonomichna psykhnologia*, 1(25), 62-74. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7> [In Ukrainian]
 7. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychno ta psykhnologichne zdorovya personalu osvitynikh organizatsii: empirychno doslidzhennya problemy v period pandemii COVID-19 [Physical and psychological health of personnel of educational organizations: empirical study of the problem during the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhnologia. Ekonomichna psykhnologia*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7> [In Ukrainian]
 8. Karamushka, L., Tereschenko, K., & Kredentser, O. (2022). Adaptatsia na ukrainskii vybirti metodyk «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» ta «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» [Adaptation of The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and Positive Mental Health Scale (PMH-scale) on a Ukrainian sample]. *Organizatsiina psykhnologia. Ekonomichna psykhnologia*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8> [In Ukrainian]
 9. Karamushka, L.M. (2023). *Psykhnichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh viiny Navch* [Mental health of personnel of organizations in wartime]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine [In Ukrainian]
 10. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, V. I., & Klymenko, N. (2024). *Tekhnologiyi zabezpechennya psykhnichnogo zdorovya ta blagopoluchchya osvitnogo personalu v umovakh viiny ta pislyavoyennogo vidnovlennya* [Technologies for promoting mental health and well-being of educational personnel in conditions of war and post-war recovery]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 2024. 288 s. [In Ukrainian]
 11. Kredentser, O. (2021). Empirychno doslidzhennya osoblyvosti rozvytku riznykh vydiv samoeфекtyvnosti personalu osvitynikh organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of the different types of self-efficacy of educational personnel during the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhnologia. Ekonomichna psykhnologia*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]
 12. Nosenko, E.L., & Chetveryk-Burchak, A.G. (2014). Opytvalnyk «Stabilnist psykhnichnogo zdorovya – korotka forma»; opys, adaptatsia, zastosuvannya [Mental Health Stability - Short Form: description, adaptation, application]. *Visnyk Dnipropetrovskogo universytetu. «Seria pedagogika i psykhnologia»*, (20), 89-97. [In Ukrainian]
 13. Savchenko, O. V., & Lavrynenko, D. G. (2023). Shkala optymystychnogo stanu: adaptatsia metodyky ta yiyi psykhnometrychni pokaznyky [Optimistic State Scale: adaptation and psychometric indicators]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykhnologia*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2> [In Ukrainian]
 14. Savchenko, O. V., Petrenko, V. V., & Timakova, A. V. (2022). «Metodyka doviry / nedoviry osobystosti do svitu, do inshykh lyudei, do sebe»: ukrainomovna adaptatsia, validyzatsia ta standartyzatsia [Individual's Trust/Distrust in the World, in Other People, in Themselves: Ukrainian-language adaptation, validation and standardization]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykhnologia*, (5), 16-22. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.5.3> [In Ukrainian]
 15. Yablonska, T., Vernykh, O., & Gaivoronskyi, G. (2023). Ukrainska adaptatsia opytvalnyka Brief-COPE [Ukrainian adaptation of the Brief-COPE questionnaire]. *Insait: psykhnologichni vymiry suspilstva*, (0), 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4> [In Ukrainian]
 16. World Health Organization. «Mental health: strengthening our response». <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Відомості про автора

Дубич Сергій Васильович, аспірант кафедри психології факультету економіки, менеджменту та психології Державного торговельно-економічного університету (ДТЕУ), м. Київ, Україна.

Dubych, Serhii, PhD student, Department of Psychology, Faculty of Economics, Management and Psychology, State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0742-8098>

E-mail: s.dubych@knute.edu.ua

Отримано 17 травня 2025 р.
Рецензовано 24 липня 2025 р.
Прийнято 28 липня 2025 р.