

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.19>
УДК 159.9:331.101.3:336.71

Сергій Дубич

РІВЕНЬ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ: ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ

Дубич Сергій. Рівень ментального здоров'я працівників банківських установ: вплив соціально-психологічних чинників.

Вступ. Проблема ментального здоров'я працівників банківських установ є надзвичайно актуальною в умовах війни та економічної нестабільності, оскільки високий рівень стресу й професійного навантаження безпосередньо впливають на ефективність їхньої діяльності та психологічне благополуччя.

Мета: дослідити вплив соціально-психологічних чинників на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

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», авторська анкета.

Результати. Встановлено, що рівень ментального здоров'я значною мірою зумовлюється соціально-демографічними показниками (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей) та характеристиками робочого середовища. Виявлено, що найнижчий рівень позитивного ментального здоров'я мають працівники старшого віку, а найвищий – самотні респонденти. Сімейний стан виявився найбільш значущим чинником, тоді як стаж роботи у банківській установі не має істотного впливу. Встановлено негативний вплив надмірного часу за екранами комп'ютера й смартфона та позитивний ефект соціальної взаємодії й професійної самоефективності.

Висновки: підвищення ментального здоров'я працівників банківських установ можливе через розвиток психологічної стійкості, оптимізму та покращення умов організаційного середовища.

Ключові слова: ментальне здоров'я працівника, ментальне здоров'я людини, фактори ментального здоров'я, банківська сфера, банківська установа

Dubych, Serhii. The level of mental health of bank employees: the impact of socio-psychological factors.

Introduction. The problem of mental health of employees of banking institutions is extremely relevant in conditions of war and economic instability, since a heavy stress and workload directly affect their work performance and psychological well-being.

Aim: to investigate the impact of socio-psychological factors on mental health of employees of banking institutions.

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

Results. The level of mental health was largely determined by bank employees' socio-demographic characteristics (age, gender, marital status, presence of children) and characteristics of the work environment. The lowest level of positive mental health was found in older workers, while the highest level in unmarried respondents. Marital status was the most significant factor, while the length of service in a banking institution did not have a significant impact. The negative impact of bank employees' extended computer and smartphone use and the positive impact of social interaction and professional self-efficacy were found.

Conclusions: bank employees mental health promotion is possible through the development of their psychological resilience, optimism and improving the conditions of the organizational environment.

Key words: employee mental health, mental health factors, banking sector, banking institution

Вступ. Ментальне здоров'я є комплексним поняттям, яке відображає низку якісних особистісних характеристик, а також значною мірою є відображенням загального стану здоров'я людини. Відповідно до загальноприйнятого визначення, ментальним здоров'ям вважається стан психологічного добробуту, за якого людина може максимально реалізувати свій особистісний потенціал, а також витворювати себе як особистість, розвивати своє оточення. Проблематика ментального здоров'я останнім часом є актуальною у дослідницькому середовищі: вона розвивається, на неї звертає увагу дослідницька спільнота. Наразі теоретичний доробок з проблематики ментального здоров'я персоналу організацій у науковому просторі сформували такі науковці, як В.В. Галаган & Я.М. Раєвська (2024), Л.М. Карамушка (2022), Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер & К.В. Терещенко (2020; 2024), О.В. Креденцер (2021), Ж.В. Сидоренко & А.В. Сисак (2025), К.В. Терещенко (2023) та інші.

Мета: дослідити вплив соціально-психологічних чинників на рівень здоров'я працівників банківських установ.

Завдання дослідження:

1) Дослідити вплив соціально-демографічних чинників (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей) на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

2) Дослідити вплив організаційно-професійних чинників (освіта, загальний стаж роботи, стаж роботи в банківській установі) на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

3) Дослідити вплив характеристик банківської установи (кількість працівників, термін існування банківської установи) та характеристик роботи (кількість працівників та клієнтів, з яким спілкуються працівники протягом дня, кількість робочих днів в кабінеті, тривалість робочого дня, кількість годин за екраном комп'ютера, кількість годин за екраном смартфона) на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

Методи та організація дослідження.

Для проведення дослідження були використані такі методи.

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)* (Т. Rigotti, В. Schyns and G. Mohr) (адаптація Креденцер О.В.) (Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Івкін & Ковальчук, 2023).

Статистичні методи: однофакторний дисперсійний аналіз за непараметричним критерієм Краскела-Уолліса (Н-тест) (χ^2) («односторонній дисперсійний аналіз рангів»).

Вибірка складала 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.

Найперше був визначений характер впливу віку, статі, сімейного стану та наявності дітей працівників банківських установ на їхнє ментальне здоров'я (табл. 1). Виявлено, що на рівні статистично значущих відмінностей, вік працівників банківських установ впливає на їхнє позитивне ментальне здоров'я ($\chi^2 = 8.357$, $p < 0.05$) та їхню копінг-поведінку ($\chi^2 = 8.382$, $p < 0.05$). Тобто можна стверджувати, що різного віку працівники мають різний рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери та різні стратегії копіngu. Найнижчий рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери спостерігається у найстарших працівників (більше 46 років), а копінг-стратегії, навпаки, у наймолодших працівників (віком до 30 років). Водночас найбільші розбіжності у рівні позитивного ментального здоров'я спостерігаються у працівників віком від 30 до 39 років, порівняно з працівниками старших за 46 років ($p < 0,05$), а у рівні копінг-стратегій – у працівників до 30 років порівняно з працівниками старшими за 46 років.

Таблиця 1

Вплив соціально-демографічних та сімейних чинників на ментальне здоров'я персоналу банківських установ (дисперсійний аналіз за критерієм Краскела-Уолліса, χ^2)

Компоненти ментального здоров'я	Вік	Стать	Сімейний стан	Наявність дітей
Позитивне ментальне здоров'я	8.357*	2.2085	2.838	1.7214
Стабільність психічного здоров'я	2.172	0.1985	5.257	0.0638
Рефлексивно-емоційна складова	2.323	0.5120	3.937	0.7166
Рівень сприйнятого стресу	0.740	4.1733*	0.149	1.2356
Копінг-поведінка	8.382*	9.1075**	10.477*	1.8893
Позитивна копінг-поведінка	1.186	0.8879	9.225*	0.1309
Операційна складова	5.455	6.3024**	8.253*	1.0135
Загальний рівень довіри	5.268	0.0617	4.348	2.3694
Оптимістичний стан	4.428	0.0243	8.183*	0.8215
Соціально-особистісна складова	5.832	0.0593	6.258	0.2602
Залученість в роботу	5.622	0.6787	5.195	5.0073
Професійна самоефективність	1.725	1.9862	7.427	6.3952*
Професійна складова	1.652	0.1092	8.477*	5.0786
Ментальне здоров'я	2.065	0.2984	11.935**	0.1950

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Результати дослідження впливу віку на позитивне ментальне здоров'я в банківській сфері збігаються з результатами подібних досліджень в інших соціально-економічних сферах. Зокрема, в освіті та науці спостерігається аналогічна тенденція: з віком вираженість позитивної спрямованості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій зменшується (Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2020). Дослідники пояснюють це, зокрема, зниженням соціальних контактів людей старшого віку, менш активною їхньою

професійною діяльністю та перспективністю життєвих планів тощо (Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2024).

Результати можна пояснити тим, що з віком люди часто стикаються з фізичними змінами, які можуть впливати на їхнє сприйняття благополуччя. У людей старшого віку можуть бути глибші переживання щодо здоров'я, кар'єрних можливостей та змін у соціальному оточенні. Щодо статі, то результати дослідження показують вплив на такі показники ментального здоров'я працівників банківської сфери, як, по-перше, «рівень сприйнятого стресу» ($\chi^2 = 4.1733$, $p < 0.05$), по-друге, «копінг-поведінка» ($\chi^2 = 9.1075$, $p < 0.01$), по-третє, «операційна складова» ментального здоров'я загалом ($\chi^2 = 6.3024$, $p < 0.01$). Жінки та чоловіки банківських установ по-різному сприймають стрес та використовують різні стратегії в стресі. Жінки, як правило, соціалізуються в умовах, де більша увага приділяється емоційним реакціям і міжособистісним зв'язкам. Тому вони можуть бути більш чутливими до стресових факторів, пов'язаних із соціальними і професійними очікуваннями, а також більш схильні до переживання стресу через міжособистісні конфлікти або емоційну перевантаженість. Чоловіки, як правило, частіше застосовують активні стратегії вирішення проблем, тобто вони більше зосереджуються на пошуку конкретних рішень, а не на емоційній підтримці чи розмірковуваннях над ситуацією. Це може пояснювати менш виражену копінг-поведінку у чоловіків, адже вони рідше звертаються до зовнішніх джерел підтримки.

Дослідження показало, що найбільшою мірою серед соціально-демографічних чинників впливає на ментальне здоров'я банківських працівників їхній сімейний стан. А саме, встановлено статистично значущий зв'язок впливу сімейного стану на копінг-поведінку ($\chi^2 = 10.477$, $p < 0.05$), на позитивну копінг-поведінку ($\chi^2 = 9.225$, $p < 0.05$), на операційну складову загалом ($\chi^2 = 8.253$, $p < 0.05$), на оптимістичний стан ($\chi^2 = 8.183$, $p < 0.05$), на професійну складову ($\chi^2 = 8.477$, $p < 0.05$) та ментальне здоров'я за всіма складовими загалом ($\chi^2 = 11.935$, $p < 0.01$). Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей та Тест-В показав, що всі зазначені показники мають вищий рівень розвитку (на рівні статистичної значущості від 0,05 до 0,01) у самотніх людей, тобто тих, які не одружені (незаміжні) та не мають постійного партнера. Ці результати можуть здатися несподіваними, оскільки в багатьох психологічних дослідженнях було виявлено, що стабільні сімейні відносини позитивно впливають на психоемоційний стан і ментальне здоров'я (White & Rogers, 2000). Проте наші дані вказують на те, що самотні працівники демонструють кращі показники в багатьох складових ментального здоров'я. На наш погляд, отримані дані власне і демонструють специфіку нашої моделі ментального здоров'я, що враховує професійний контекст.

Це може бути пов'язано з кількома психологічними аспектами. По-перше, самотні люди, які не залежать від стабільності партнерських відносин, можуть зазнавати менше емоційного стресу, що часто супроводжує сімейні конфлікти або відповідальність за партнерів і дітей. По-друге, працівники, які не мають постійних партнерів, можуть бути більш самодостатніми в управлінні своїм життям і кар'єрою, що знижує потребу в зовнішній підтримці. По-третє, може спрацювати психологічний ефект «фокусування на роботі», адже самотні люди можуть більш активно звертати увагу на свої професійні досягнення та розвиток кар'єри, оскільки вони мають менше зобов'язань перед родиною або партнерами. По-четверте, наші результати також показують, що самотні люди мають більш високі показники позитивної копінг-поведінки.

Згідно з дослідженням (White & Rogers, 2000), сімейні відносини і батьківство здійснюють позитивний вплив на загальний психологічний добробут. Однак інші дослідження свідчать, що у самотніх людей може бути більше часу та ресурсів для особистого розвитку, що також сприяє кращому психічному здоров'ю (Amato, 2000). Вони можуть мати більш гнучкі стратегії копіngu, що допомагає їм легше адаптуватися до змін у робочому середовищі та до стресових ситуацій.

Дослідження (Miller, Dennehy & Green, 2015) встановило, що стабільні сімейні стосунки можуть знижувати рівень стресу завдяки соціальній підтримці, однак важливо також враховувати, що сімейні обов'язки можуть бути джерелом додаткового стресу для деяких людей. Наприклад, балансування між професійними вимогами та сімейними обов'язками може призводити до перевантаження, що погіршує психоемоційний стан.

Розглянемо вплив наявності дітей на ментальне здоров'я банківських працівників. Зазначимо, що серед соціально-демографічних чинників цей чинник впливає на найменшу кількість показників, а саме, лише на «професійну самоефективність» ($\chi^2 = 6.3952$, $p < 0.05$). Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей та Тест-В показали, що найбільший рівень професійної самоефективності демонструють працівники, котрі мають одну дитину, порівняно з тими, хто не має дітей і, особливо, з тими, хто має 2 і більше дітей ($p < 0.05$). Такі дані можуть пояснюватись теоріями професійного розвитку, в яких стверджується, що наявність дітей може бути фактором, що змінює пріоритети працівника, адже виховання дітей стає важливим аспектом його життєвого балансу. Водночас працівники, які мають більше дітей, можуть відчувати додаткові обмеження в своїй професійній діяльності через більшу відповідальність за сімейні справи та потреби у додатковому часу для сім'ї (Hochschild & Machung, 2012).

Проаналізуємо вплив **організаційно-професійних чинників** (освіта, загальний стаж роботи та стаж роботи в банківській установі) на ментальне здоров'я персоналу банківських установ (табл. 2).

Таблиця 2

Вплив організаційно-професійних чинників на ментальне здоров'я персоналу банківських установ
(дисперсійний аналіз за критерієм Краскела-Уолліса, χ^2)

Компоненти ментального здоров'я	Освіта	Загальний стаж	Стаж роботи в банківській установі
Позитивне ментальне здоров'я	4.877	4.50	1.278
Стабільність психічного здоров'я	5.655	3.62	0.243
Рефлексивно-емоційна складова	6.070*	1.77	0.350
Рівень сприйнятого стресу	1.660	3.84	1.663
Копінг-поведінка	0.998	7.73	3.140
Позитивна копінг-поведінка	2.460	3.65	2.241
Операційна складова	1.391	7.60	2.955
Загальний рівень довіри	1.950	7.35	4.729
Оптимістичний стан	0.858	3.83	0.340
Соціально-особистісна складова	1.676	6.71	2.833
Залученість в роботу	5.248	12.69**	0.676
Професійна самоефективність	5.853	3.93	5.259
Професійна складова	4.015	5.03	3.150
Ментальне здоров'я	1.136	4.03	2.435

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Результати емпіричного дослідження показують, що організаційно-професійні чинники впливають на ментальне здоров'я незначною мірою й лише по одиничним показникам. Освіта працівників на рівні статистично значущих відмінностей впливає лише на рефлексивно-емоційну складову ($\chi^2 = 6.070$, $p < 0.05$), а загальний стаж роботи – на залученість в роботу ($\chi^2 = 12.69$, $p < 0.01$). Що стосується стажу роботи в банківській

установі, то дослідження не виявило статистично значущих відмінностей впливу цього чинника на ментальне здоров'я працівників.

Суттєвим елементом дослідження стало виявлення впливу **характеристик банківської установи** (кількість працівників та термін існування) на ментальне здоров'я її працівників (табл. 3). У результаті дисперсійного аналізу визначено, що серед характеристик банківської установи на ментальне здоров'я її працівників на рівні статистично значущих відмінностей впливає лише кількість працівників й лише на такий показник, як «професійна самоефективність» ($\chi^2 = 4.69$, $p < 0.05$), а термін існування банківської установи взагалі не впливає на жоден з показників ментального здоров'я працівників банківської сфери. Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей щодо впливу освіти та Тест-*W* показали, що кількість працівників в банківській установі сприяє підвищенню професійної самоефективності ($p < 0.05$). Тобто чим більше працівників працює в організації, тим більше самоефективність. Це може пояснюватись тим, що, оскільки за теорією самоефективності (Bandura, 1977), джерелами самоефективності є вербальні переконання інших людей та успішний досвід інших людей, можна припустити, що в організаціях з більшою чисельністю ці джерела можуть бути ефективно імплементовані.

Водночас отримані дані різняться з даними, що стосуються, наприклад, освітньої сфери. За результатами дослідження (Креденцер, 2021), кількість осіб в освітніх організаціях не пов'язана з професійною самоефективністю освітян, натомість вік освітньої організації негативно впливає на професійну самоефективність працівників освіти.

Таблиця 3

Вплив характеристик банківської установи на ментальне здоров'я її персоналу (дисперсійний аналіз за критерієм Краскала-Уолліса, χ^2)

Компоненти ментального здоров'я	Кількість працівників	Термін існування банківської установи
Позитивне ментальне здоров'я	0.4767	0.519
Стабільність психічного здоров'я	0.3264	0.407
Рефлексивно-емоційна складова	0.0485	0.385
Рівень сприйнятого стресу	0.7910	1.236
Копінг-поведінка	0.2449	1.740
Позитивна копінг-поведінка	2.284	2.124
Операційна складова	0.0817	1.415
Загальний рівень довіри	0.6814	6.106
Оптимістичний стан	1.1618	1.998
Соціально-особистісна складова	4.844	5.071
Залученість в роботу	0.0840	2.963
Професійна самоефективність	4.6900*	0.900
Професійна складова	1.7272	2.153
Ментальне здоров'я	0.2081	0.494

Примітка: * $p < 0,05$

Що стосується **характеристик роботи**, то тут результати дослідження виявились більш «рельєфними» (табл. 4). Результати дослідження свідчать про наявність статистично значущого впливу кількості працівників та клієнтів, з яким спілкуються протягом дня працівники, на професійну самоефективність ($\chi^2 = 8,854$, $p < 0.01$) та на професійну складову ментального здоров'я працівників банківської сфери загалом ($\chi^2 = 7,758$, $p < 0.05$).

Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей щодо впливу кількості працівників та клієнтів, з якими спілкуються протягом дня працівники, на професійну самоефективність показав, що зі збільшенням кількості працівників та клієнтів, з якими спілкуються протягом дня працівники, збільшується професійна самоефективність та професійна складова загалом ($p < 0.01$, $p < 0.05$). Особливо ця різниця прослідковується між групами працівників, які спілкуються з кількістю менше ніж 15 осіб, порівняно з тими, хто працює з кількістю більше ніж 40 осіб на день.

Таблиця 4

**Вплив характеристик роботи на ментальне здоров'я персоналу банківських установ
(дисперсійний аналіз за критерієм Краскела-Уолліса, χ^2)**

Компоненти ментального здоров'я	Кількість працівників та клієнтів, з яким спілкуються протягом дня	Кількість робочих місць в кабінеті	Тривалість робочого дня	Кількість годин за екраном комп'ютера	Кількість годин за екраном смартфона
Позитивне ментальне здоров'я	1.568	1.6295	12.43**	7.30173*	5.33
Стабільність психічного здоров'я	1.177	0.4823	3.90	3.52051	10.62**
Рефлексивно-емоційна складова	1.502	1.1719	9.69**	6.53119*	8.28*
Рівень сприйнятого стресу	0.324	2.2480	3.30	3.81640	1.46
Копінг-поведінка	4.195	2.8344	3.12	0.07858	2.32
Позитивна копінг-поведінка	1.755	2.8876	2.22	1.34348	1.86
Операційна складова	3.502	3.3149	4.49	0.00895	2.45
Загальний рівень довіри	0.416	0.0308	5.32	2.02376	8.68**
Оптимістичний стан	2.424	0.5110	5.42	2.55126	6.06*
Соціально-особистісна складова	0.992	0.1096	6.02*	2.44740	9.64**
Залученість в роботу	2.480	8.4239*	2.98	1.46277	10.95**
Професійна самоефективність	8.854**	2.5076	5.86	0.26739	1.92
Професійна складова	7.758*	6.8332*	4.83	0.92302	6.81*
Ментальне здоров'я	2.753	2.0699	2.63	3.79058	4.87

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Як бачимо з таблиці 4, кількість робочих місць в кабінеті значущо впливає на залученість в роботу ($\chi^2 = 8.423$, $p < 0.05$) та професійну складову ментального здоров'я працівників банківської сфери ($\chi^2 = 6.8332$, $p < 0.05$), що може вказувати на значущість робочого середовища для рівня мотивації, ефективності працівника та його професійної самореалізації. Так, у тих працівників, які працюють разом з невеликою кількістю осіб, залученість в роботу та професійна складова досягають найнижчого рівня. Виходячи з отриманих результатів, можна рекомендувати керівництву банківських установ створювати широкі простори для роботи відразу багатьох співробітників.

Наступна характеристика роботи, яку ми аналізували, – тривалість робочого дня. Тривалість робочого дня має статистично значущий вплив на позитивне ментальне здоров'я ($\chi^2 = 12.43$, $p < 0.01$), рефлексивно-емоційну складову загалом ($\chi^2 = 9.69$, $p < 0.01$), соціально-особистісну складову ($\chi^2 = 6.02$, $p < 0.05$).

Найменший рівень всіх вказаних складових ментального здоров'я працівників банківської сфери спостерігається у тих працівників, які працюють від 8 до 10 годин щодня, а найбільший – у працівників, які працюють понад 10 годин. Водночас найбільш значущі статистичні відмінності спостерігаються між групами працівників, які працюють 8 годин та від 8 до 10 годин.

Що стосується впливу кількості годин за екраном комп'ютера, то тут виявились дещо передбачувані результати. Так, дані таблиці 4 вказують на те, що кількість годин за екраном комп'ютера має статистично значущий зв'язок з позитивним ментальним здоров'ям ($\chi^2 = 7.301$, $p < 0.05$) та рефлексивно-емоційною складовою ментального здоров'я працівників банківської сфери загалом ($\chi^2 = 6.531$, $p < 0.05$). Найменший рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери та рефлексивно-емоційної складової їхнього ментального здоров'я загалом спостерігається у тих працівників, які найбільше працюють за комп'ютером (понад 8 годин).

Ще більш «яскраві» дані щодо впливу використання електронних девайсів на людину демонструють дані, що стосуються впливу кількості годин за екраном смартфона на ментальне здоров'я (табл. 4). Кількість годин за екраном смартфона має значущий вплив на стабільність психічного здоров'я ($\chi^2 = 10.62$, $p < 0.01$), рефлексивно-емоційну складову здоров'я ($\chi^2 = 8.28$, $p < 0.05$), оптимістичний стан ($\chi^2 = 6.06$, $p < 0.05$), рівень загальної довіри ($\chi^2 = 8.68$, $p < 0.01$) та соціально-особистісний компонент загалом ($\chi^2 = 9.64$, $p < 0.01$), залученість у роботу ($\chi^2 = 10.95$, $p < 0.01$) та професійну складову загалом ($\chi^2 = 6.81$, $p < 0.05$). Отримані дані засвідчують, що респонденти, які користуються смартфоном найменшу кількість годин (до 2 годин на добу), мають найвищі показники по 3 з 4 компонентів ментального здоров'я (всі, окрім операційної складової).

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що загалом характеристики банківської установи майже не впливають на ментальне здоров'я її працівників (окрім професійної самоефективності). Більш суттєве значення серед цієї групи чинників мають характеристики роботи. Такі більш соціальної спрямованості характеристики роботи, як кількість працівників та клієнтів, з яким спілкуються протягом дня, та кількість робочих місць в кабінеті значущо впливають лише на показники професійної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери. Тривалість робочого дня та кількість годин за комп'ютером здебільшого впливають на рефлексивно-емоційну складову, тобто на відчуття благополуччя працівниками. Найбільш негативно та майже на всі компоненти на ментальне здоров'я впливає кількість годин за екраном смартфона. Окрім цього, суттєвим виявився вплив на ментальне здоров'я банківських працівників таких чинників, як наявність дітей та сімейного життя. Натомість стаж роботи у банківській установі фактично не має значення у контексті проблематики.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на поглиблений аналіз внутрішньоособистісних і колективних чинників ментального здоров'я працівників фінансової сфери, зокрема ролі організаційної культури, лідерства та психологічної безпеки в колективах. Перспективним є порівняння рівня ментального здоров'я співробітників

різних типів банківських установ (державних, приватних, міжнародних), а також вивчення динаміки їх змін у післявоєнний період. Доцільно розробити та апробувати програми психологічної підтримки і тренінги розвитку резильєнтності, оптимізму й професійної самоефективності працівників банківських установ.

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. Галаган, В. В., & Раєвська, Я. М. (2024). Дослідження впливу соціально-психологічних чинників на психічне здоров'я працівників комерційних організацій. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (1), 31-37. <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4>
3. Карамушка, Л. (2022). Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 3(67), 124-133. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133>
4. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2018). *Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум* Кам'янець-Подільський : Медобори-2006.
5. 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>
6. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М. (2024). *Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
7. 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
8. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності 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>
9. 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.
10. 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>
11. Сидоренко, Ж. В., & Сисак, А. В. (2025). Вплив війни на стан психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки*. (Січ 2025), 43-50. DOI:[https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2\(5\).5](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2(5).5)
12. Терещенко, К. В. (2023). Психічне здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(29), 123-132.
13. 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>
14. Amato, P. R. (2000). The consequences of divorce for adults and children. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1269-1287. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01269.x>
15. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84), 191-215.
16. Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books.
17. Miller, J. R., Dennehy, E., & Green, R. (2015). Family structure and psychological well-being: A study of the impact of family environment on mental health. *Journal of Family Psychology*, 29(6), 1-5.
18. White, L., & Rogers, S. J. (2000). Economic circumstances and family outcomes: A review of the literature. *Journal of Marriage and Family*, 62(3), 671-693. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00671.x>

References

1. Veldbrekht, O. O., & Tavrovetska, N. I. (2022). Shkala spryinyatogo stresu (PSS-10): adaptatsia ta aprobatsia v umovakh viiny [Perceived Stress Scale (PSS-10): adaptation and testing in wartime]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2> [In Ukrainian]
2. Galagan, V. V., & Rayevska, Ya. M. (2024). Doslidzhennya vplyvu sotsialno-psykhologichnykh chynnykiv na psykhične zdorovya pratsivnykiv komertsiiynykh organizatsii [Research on the influence of socio-psychological factors on mental health of employees of commercial organizations]. *Naukovi zapysky. Seria: Psykhologia*, (1), 31-37. <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. (2022). Psykhichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh viiny: osnovni vyavy ta resursy [Mental health of personnel of organizations in wartime: main manifestations and resources]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 3(67), 124-133. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133> [In Ukrainian]

4. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2018). *Diagnostyka perfektsionizmu ta trudogolizmu osobystosti: psykholoichnyi praktykum* Kamyansets-Podilskyi [Diagnosing perfectionism and workaholism: psychological workshop Kamianets-Podilskyi]. Medobory-2006. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychni ta psykholoichne zdorovya personalu osvitynih organizatsii: empirychni 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 psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7> [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M. (2024). *Tekhnologii zabezpechennya psykhnichnogo zdorovya ta blagopoluchchya osvithnoho personalu v umovakh viiny ta pislyavoyennogo vidnovlennya: monografia* [Technologies for promoting mental health and well-being of educational personnel in wartime and post-war recovery]. Instytut psykholoii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
7. 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 of research on mental health and well-being of personnel of organizations]. Instytut psykholoii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
8. Kredentser, O. (2021). Empirychni doslidzhennya osoblyvosti rozvytku riznykh vydiv samoefektyvnosti personalu osvitynih organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of different types of self-efficacy of personnel of educational organizations in the context of the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]
9. Nosenko, E. L., & Chetveryk-Burchak, A. G. (2014). Opytuvalnyk «Stabilnist psykhnichnogo zdorovya – korotka forma»; opys, adaptatsia, zastosuvannya [Stability of Mental Health - Short Form: description, adaptation, application]. *Visnyk Dnipropetrovskogo universytetu. «Seria pedagogika i psykholoia»*, (20), 89–97. [In Ukrainian]
10. Savchenko, O. V., & Lavrynenko, D. G. (2023). Shkala optymystychnogo stanu: adaptatsia metodyky ta yiyi psykhetrychni pokaznyky [Optimistic State Scale: adaptation and psychometric indicators]. *Naukovy visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykholoia*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2> [In Ukrainian]
11. Sydorenko, Zh. V., & Sysak, A. V. (2025). Vplyv viiny na stan psykholoichnogo zdorovya pratsivnykiv biznes-organizatsii [The impact of war on the psychological health of employees of business organizations]. *Visnyk Donetskogo natsionalnogo universytetu imeni Vasylya Stusa. Seria Psykholoichni nauky*. (Sich 2025), 43-50. DOI:[https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2\(5\).5](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2(5).5). [In Ukrainian]
12. Tereschenko, K. V. (2023). Psykhnichne zdorovya ta blagopoluchchya personalu biznes-organizatsii v umovakh nevyznachenosti [Mental health and well-being of business organization personnel in conditions of uncertainty]. *Organizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 2(29), 123-132. [In Ukrainian]
13. Yablonska, T., Vernyk, O., & Gaivoronskyi, G. (2023). Ukrainska adaptatsia opytuvalnyka Brief-COPE [Ukrainian adaptation of the Brief-COPE questionnaire]. *Insait: psykholoichni vymiry suspilstva*, (0), 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4> [In Ukrainian]
14. Amato, P. R. (2000). The consequences of divorce for adults and children. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1269-1287. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01269.x>
15. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84), 191-215.
16. Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books.
17. Miller, J. R., Dennehy, E., & Green, R. (2015). Family structure and psychological well-being: A study of the impact of family environment on mental health. *Journal of Family Psychology*, 29(6), 1-5.
18. White, L., & Rogers, S. J. (2000). Economic circumstances and family outcomes: A review of the literature. *Journal of Marriage and Family*, 62(3), 671-693. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00671.x>

Відомості про автора

Дубич Сергій Васильович, аспірант кафедри психології факультету економіки, менеджменту та психології Державного торговельно-економічного університету, 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 15 вересня 2025 р.
Рецензовано 30 жовтня 2025 р.
Прийнято 3 листопада 2025 р.