УДК 159.99 DOI: https://doi.org/10.33990/2070-4011.59.2019.178431

Алюшина Наталія Олександрівна
кандидат психологічних наук, доцент,
директор Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі Національного агентства України з питань державної служби
ORCID: 0000-0003-1333-3800
e-mail: natalyushina@gmail.com

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЦЬКУВАННЯ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Розглянуто поняття цькування на державній службі та запропоновано класифікацію його видів. Висвітлено результати дослідження явища цькування на державній службі. Досліджено прояви цькування на державній службі та визначено категорії осіб, які його застосовують.

Ключові слова: цькування; державна служба; булінг; мобінг; прояви цькування; державні службовці.

Постановка проблеми. Одним із пріоритетних факторів, який сприяє ефективному виконанню покладених на державних службовців посадових обов'язків, злагодженій командній роботі, оперативному виконанню доручень, є сформована корпоративна культура та сприятливий психологічний клімат у колективі.

На сьогодні, з метою створення комфортних умов праці на державній службі, значна увага приділяється вдосконаленню законодавства щодо захисту прав державних службовців, впровадженню сучасних методів та інструментів управління персоналом, проведенню професійних навчань тощо.

Водночас практика свідчить про те, що державні службовці доволі часто стикаються з порушенням їхніх прав шляхом психологічного тиску, агресії, безпідставних погроз, ізоляції та інших факторів, які стають каталізаторами низької мотивації, стресу та сприяють звільненню кваліфікованих фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням явища цькування в трудових колективах та причин його виникнення займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці: Д. Аквадро Маран [1], С. Деміраг [2], В. Оверчук [3], А. Сорокіна [4], А. Караванов [5], О. Качмар [6], О. Курсова [7], Л. Ніжегородова [8] та інші.

Вивчення міжнародного досвіду свідчить, що питанню цькування на державній службі закордоном, зокрема у країнах Європейського Союзу, приділяється значна увага, проводяться окремі дослідження та професійні навчання, спрямовані на випередження проявів цькування [9].

© Н. Алюшина, 2019

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Станом на сьогодні в Україні стандартизована практика попередження, виявлення та боротьби з цькуванням на державній службі відсутня. А також відсутні дослідження щодо цькування в органах державної влади та його наслідків.

Метою цього дослідження було визначення факту наявності чи відсутності цькування на державній службі, його поширеності та особливостей прояву.

Виклад основного матеріалу. Поняття "цькування" нами розглядається, як систематичне навмисне психологічне насильство з боку індивіда чи групи осіб, які мають певні переваги (психологічні, адміністративні тощо) з певною особистою метою.

Існує велика кількість напрацьованих підходів та класифікацій щодо цькування на державній службі, проте вони часто стосуються однієї з ознак його проявів. Нами запропоновано класифікацію видів цькування на державній службі за декількома ознаками: залежно від кількості осіб, які застосовують цькування, залежно від джерела та типу цькування (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація видів цькування на державній службі

Види цькування на робочому місці	
1. Залежно від кількості осіб, які застосовують цькування:	
мобінг	колективне психологічне насильство щодо працівника з метою витіснення його з колективу та звільнення
булінг	психологічне насильство одного працівника чи окремої групи працівників над іншим
2. Залежно від джерела цькування:	
вертикальний	цькування щодо працівника застосовує керівник
горизонтальний	цькування щодо працівника застосовує колектив
змішаний	одночасне цькування на вертикальному та горизонтальному рівнях
3. Залежно від типу цькування	
харасмент	принизливі погляди, непристойні жарти, коментарі, натяки сексуального спрямування, дотики тощо
аутинг	примусове публічне розголошення компрометуючої інформації
сталкінг	постійна нав'язлива та небажана увага до працівника, переслідування однією людиною іншої шляхом відслідковування усіх її дій
хейзинг	ритуалізоване, жорстке та принизливе ставлення до людини в процесі її прийняття до колективу

Дослідження щодо цькування на державній службі проведено протягом березня – квітня 2019 р. Метод проведення дослідження – опитування (анкетування). При обробці результатів опитування використано метод кореляційного аналізу (коефіцієнт кореляції Пірсона). Встановлення кореляційних зв'язків здійснено за допомогою використання програмного забезпечення IBM SPSS Statistic 21.

В опитуванні взяло участь 1042 державних службовці. Із них: представники державних органів, рівень юрисдикції яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст обласного значення, – 41,5%; територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя – 32,9%; всю територію України – 25,5%.

Державні службовці, які взяли участь в опитуванні, займають такі посади державної служби: 1,4% – категорії "А"; 35,7% – категорії "Б"; 62,9% – категорії "В". За гендерною ознакою в опитуванні взяло участь 77,1% жінок та 22,9% чоловіків.

Стаж роботи респондентів на державній службі: 45,3% – понад 10 років; 23,9% – до 10 років; 11,4% – до 5 років; 13,4% – до 3 років; 6% – до 1 року.

За результатами аналізу отриманих даних виявлено, що 66,1% державних службовців стикалися щодо себе з випадками цькування на державній службі, а 33,9% – не стикалися (рис. 1).

Рис. 1. Наявність випадків цькування на державній службі

Такі фактори, як стать, стаж державної служби та рівень юрисдикції державного органу, не впливають на наявність чи відсутність факту цькування щодо державних службовців. Водночас встановлено, що існує вищий ризик цькування стосовно державних службовців, які обіймають посади державної служби категорії "В".

Порівняння застосування цькування до державних службовців, які займають різні категорії посад державної служби, свідчить, що серед опитуваних стикалися з цькуванням:

– 50% – державні службовці, які займають посади категорії "А";

– 60,4% – державні службовці, які займають посади категорії "Б";

– 69,9% – державні службовці, які займають посади категорії "В".

Серед проявів цькування, з якими стикалися державні службовці щодо себе на державній службі, респонденти зазначили:

– 55,2% – постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи;

– 50,9% – вербальна агресія (умисні висловлювання інших осіб, спрямовані спричинити негативні переживання, образи, погрози);

– 49,3% – поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію;

– 43,5% – приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів;

– 38,9% – навмисне надмірне завантаження роботою порівняно з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції;

– 32,8% – безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку (перенесення відпустки на незручний час, постійне включення до графіку чергування, періодичне перенесення робочого місця, погіршення умов матеріально-технічного забезпечення);

– 28,5% – навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця;

– 28,4% – умисне систематичне встановлення строку, який унеможливлює належне виконання доручення (завдання надходять з необґрунтовано коротким строком або після строку виконання чи у кінці останнього дня строку виконання);

– 20,4% – соціальна ізоляція в колективі (не запрошують на наради, загальні збори, корпоративні заходи, не спілкуються тощо);

– 16,4% – непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування;

– 3,9% – пошкодження документів, робочого майна тощо (рис. 2).

Рис. 2. Прояви цькування, з якими стикалися державні службовці

Окрім того, окремі респонденти зазначили про такі прояви цькування, як: фізичне переслідування в робочий та позаробочий час (зокрема телефоном); погрози звільнити за те, що перебуваєш на лікарняному з дитиною; цькування

перед усім колективом; заборона пити каву та чай; заборона спілкування з колегами.

За результатами кореляційного аналізу виявлено причинно-наслідкові зв'язки між деякими проявами цькування та окремими статистичними характеристиками.

Встановлено негативні кореляційні зв'язки між проявом цькування "навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця" та статтю респондентів ($p \leq 0,01$), категорією посади державної служби ($p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що зазначений прояв цькування частіше застосовується щодо чоловіків та вищих категорій посад державної служби.

Встановлено позитивний кореляційний зв'язок між рівнем юрисдикції державного органу та проявом цькування "соціальна ізоляція" ($p \leq 0,01$). Це вказує на те, що зазначений прояв є більш характерним для державних органів, рівень юрисдикції яких – вся територія України.

Також виявлено, що чим більший стаж державної служби, тим вищий ризик застосування прояву цькування "навмисне надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції" ($p \leq 0,05$).

Цькування щодо державних службовців застосовували:

– 60% – безпосередній керівник;

– 44,4% – керівник вищого рівня;

– 23,4% – колеги із структурного підрозділу;

– 17,8% – колеги з інших структурних підрозділів;

– 15,7% – керівники інших структурних підрозділів;

– 5,1% – колеги з інших державних органів, з якими здійснюється співпраця (рис. 3).

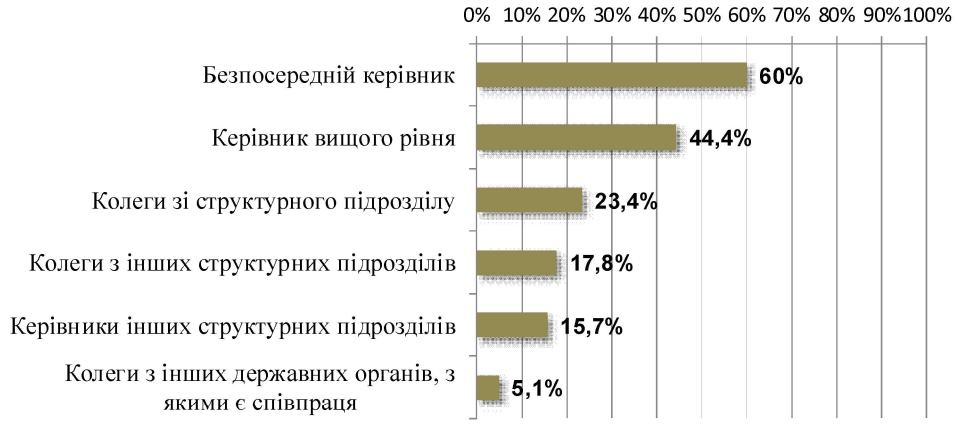

Рис. 3. Категорії осіб, які застосовували цькування по відношенню до державних службовців

За результатами кореляційного аналізу встановлено позитивні та негативні кореляційні зв'язки ($p \leq 0,01$) між проявами цькування та особами, які його застосовують, що свідчать про схильність окремих категорій осіб до певних проявів цькування у разі його застосування (табл. 2).

Таблиця 2

Перелік проявів цькування, до застосування яких схильні окремі категорії осіб на державній службі

Категорія осіб	Схильність до проявів цькування у разі застосування
Колеги зі структурного підрозділу	1) вербальна агресія; 2) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію; 3) соціальна ізоляція в колективі; 4) приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів; 5) непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування
Колеги з інших структурних підрозділів	1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця; 2) постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи, надмірна прискіпливість; 3) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію
Безпосередній керівник	1) постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи; 2) безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку; 3) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію; 4) соціальна ізоляція в колективі; 5) навмисне надмірне завантаження роботою порівняно з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції; 6) приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів
Керівник вищого рівня	1) безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку; 2) умисне систематичне встановлення строку, який унеможливлює належне виконання доручення
Керівники інших структурних підрозділів	1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця
Колеги з інших державних органів, з якими здійснюється співпраця	1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця; 2) непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування

Встановлено, що чим вищий рівень юрисдикції державного органу, тим більша імовірність прояву цькування з боку керівників ($p \leq 0,01$) та колег із інших структурних підрозділів ($p \leq 0,05$). Це може бути пов'язано із більшою штатно-посадовою чисельністю та, відповідно, більшою кількістю комунікацій між структурними підрозділами державних органів, рівень юрисдикції яких – вся територія України.

Негативні кореляційні зв'язки між статтю респондентів та категоріями осіб, що можуть застосовувати цькування, свідчить про те, що до жінок цькування частіше застосовують керівники вищого рівня ($p \leq 0,01$) та колеги з інших структурних підрозділів ($p \leq 0,05$).

Виявлено, що чим більший стаж державної служби, тим більший ризик цькування з боку безпосереднього керівника ($p \leq 0,01$). Також, безпосередній керівник частіше застосовує цькування до жінок, ніж до чоловіків.

Виявлено, що колеги з інших структурних підрозділів, керівник вищого рівня, керівники з інших структурних підрозділів та колеги з інших державних органів частіше застосовують цькування до державних службовців, які працюють на державній службі менше одного року, ніж до інших державних службовців.

Це свідчить про те, що в державних органах між структурними підрозділами та державними органами, які є суб'єктами зовнішньої комунікації, існують домінантно-статусні відносини, засновані на більш суб'єктивному, зверхньому та прискіпливому ставленні до державного службовця залежно від його стажу роботи на державній службі. Такий тип відносин не стосується взаємодії з колегами у структурному підрозділі та безпосереднім керівником.

За частотою щодо державних службовців цькування застосовувалося: 48,6% – систематично; 48% – декілька разів; 3,3% – один раз.

45,1% респондентів зазначили, що колеги ставали на їх захист від цькування, а 54,9% – що не ставали.

Респонденти зверталися за захистом своїх прав у контексті цькування до таких фізичних та юридичних осіб:

– 58,5% – нікуди не звертались;
– 18,8% – безпосереднього керівника;
– 18,3% – керівника вищого рівня;
– 15,1% – колег;
– 3,8% – служби управління персоналом;
– 2,8% – первинної профспілкової організації;
– 2% – НАДС;
– 1,7% – суду;
– 1% – інших правозахисних організацій;
– 0,6% – профспілки працівників державних установ України (рис. 4).

Також респонденти зазначили, що звертались до поліції та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини.

Якщо 41,5% державних службовців визначити як 100% респондентів, які звернулися за захистом своїх прав у контексті цькування, то допомогу у вирішенні питань щодо цькування отримали 15,4% державних службовців, а 84,6% – не отримали.

Рис. 4.Фізичні та юридичні особи, до яких звертались державні службовці за захистом свої прав під час цькування

Якщо розглядати сукупність звернень до окремої фізичної чи юридичної особи як 100%, то прослідковується такий відсоток, вирішених позитивно питань щодо цькування, в результаті звернення державних службовців за захистом своїх прав до зазначених осіб:

– 75% – профспілки працівників державних установ України;
– 35,5% – служби управління персоналом;
– 35,3% – первинна профспілкова організація;
– 34,7% – колеги;
– 29,7% – керівник вищого рівня;
– 28,7% – безпосередній керівник;
– 16,7% – суд;
– 14,3% – НАДС;
– 11,1% – інші правозахисні організації (рис. 5).

За результатами кореляційного аналізу встановлено позитивні кореляційні зв'язки між фізичними та юридичними особами, до яких звертаються державні службовці за захистом власних прав та деякими проявами цькування. Це свідчить про те, що, залежно від проявів цькування, респонденти обирають звернення до різних фізичних та юридичних осіб (табл. 3).

Рис. 5. Відсоток звернень, завдяки яким отримано допомогу від фізичних та юридичних осіб у вирішенні питання щодо цькування

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки між фізичними та юридичними особами, до яких звертаються державні службовці за захистом власних прав та деякими проявами цькування

Фізичні та юридичні особи	Прояв цькування, щодо якого звертаються державні службовці у разі його застосування
1	2
НАДС	1) соціальна ізоляція в колективі ($p \leq 0,01$); 2) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,05$)
Безпосередній керівник	1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,01$); 2) постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи ($p \leq 0,05$); 3) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на Вашу репутацію ($p \leq 0,05$)
Керівник вищого рівня	1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,01$); 2) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на Вашу репутацію ($p \leq 0,01$); 3) соціальна ізоляція в колективі ($p \leq 0,01$); 4) приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів ($p \leq 0,05$)

Закінчення табл. 3

1	2
Служба управління персоналом	1) соціальна ізоляція в колективі ($p \leq 0,01$); 2) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію ($p \leq 0,05$)
Колеги	1) вербальна агресія ($p \leq 0,05$)
Суд	1) постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи ($p \leq 0,01$); 2) безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку ($p \leq 0,01$); 3) умисне систематичне встановлення строку, який унеможливлює належне виконання доручення ($p \leq 0,01$); 4) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на Вашу репутацію ($p \leq 0,01$); 5) соціальна ізоляція в колективі ($p \leq 0,01$); 6) вербальна агресія ($p \leq 0,05$); 7) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,05$)
Первинна профспілкова організація	1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,05$); 2) поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію ($p \leq 0,05$)
Профспілка працівників державних установ України	1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,05$)
Інші правозахисні організації	1) постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи ($p \leq 0,01$); 2) соціальна ізоляція в колективі ($p \leq 0,01$); 3) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,05$); 4) пошкодження документів, робочого майна тощо ($p \leq 0,05$)

Встановлено, що у разі застосування цькування державні службовці, які працюють у державних органах із рівнем юрисдикції – вся територія України, звертаються за захистом своїх прав до суду та первинної профспілкової організації частіше, ніж державні службовці, які працюють у державних органах інших рівнів юрисдикції.

Встановлено причинно-наслідкові зв'язки та закономірності між зверненнями державних службовців за захистом прав до суду щодо таких проявів цькування, як безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку ($p \leq 0,01$), умисне систематичне встановлення строку, який унеможливлює належне виконання доручення ($p \leq 0,05$) та отримання/ неотримання допомоги щодо свого звернення. Це свідчить про те, що при зверненні до суду стосовно таких питань частіше допомога не отримується.

Проте, якщо державний службовець звертається до суду чи керівника вищого рівня стосовно такого прояву цькування, як поширення чуток та

недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на його репутацію, допомога отримується ($pd \leq 0,05$). Можливо, це пов'язано із наявністю відповідного законодавства, що дає змогу захистити права державного службовця у зазначеній сфері.

Серед респондентів 87,1% на цей час є державними службовцями, а 12,9% – не є державними службовцями.

Шляхом кореляційного аналізу встановлено негативний кореляційний зв'язок ($p \leq 0,01$) між застосуванням цькування та продовженням/припиненням роботи на державній службі. Таким чином, статистично доведено, що цькування є одним із факторів плинності кадрів на державній службі.

Серед тих, хто на цей час не є державними службовцями, цькування стало причиною звільнення у 64,9% випадках.

Зокрема, встановлено, що такі прояви цькування, як вербальна агресія, пошкодження документів, робочого майна, найчастіше провокують державних службовців до звільнення.

Також, відповідно до встановленого кореляційного зв'язку, ризик звільнення державного службовця після цькування підвищується, якщо його здійснюють колеги зі структурного підрозділу та безпосередній керівник ($p \leq 0,05$).

Висновки і перспективи подальших розвідок. Отже, результати дослідження доводять наявність та поширеність випадків цькування на державній службі (66,6% державних службовців стикалися з цькуванням). Цькування є одним із вагомих факторів звільнення державних службовців, що впливає на плинність кадрів та загальний психологічний клімат у колективі.

З огляду на це, існує потреба у законодавчому регулюванні питання цькування на державній службі з метою захисту прав державних службовців, розробленні Концепції культури на державній службі, а також проведенні відповідних навчань державних службовців.

Список використаної літератури

1. Acquadro Maran D., Bernardelli S., Varetto A. Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases // J Inj Violence Res. 2018. Jan 10 (1). P. 17—24.

2. Demirag S., Ciftci S. Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing) // Journal of Psychology & Psychotherapy. (2017). Vol. 7. Issue 3. URL : https://www.longdom.org/open-access/psychological-intimidation-at-workplace-mobbing-2161-0487-1000305.pdf (date of using: 19.03.2019).

3. Оверчук В. А. Мобінг як форма психологічного насилля в трудовому колективі // Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 1. Т. 2. С. 185—188.

4. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах // Молодий вчений. 2018. № 11 (63). С. 139—146.

5. Караванов А. А. Проблема моббинга и харассмента в служебном коллективе // Территория науки. 2013. № 3. С. 74—81.

6. Качмар О. В. Мобінг як різновид психологічного насильства в трудовому колективі // Актуальні проблеми філософії та соціології. 2016. Вип. 14. С. 58—61.

7. Курсова О. А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестник Омской юридической академии. 2014. № 3 (24). С. 28—31.

8. Нижегородова Л. А., Кудинов В. В. Моббинг в системе образования. Влияние моббинга на сферу профессиональной деятельности и психофизическое состояние педагога // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров : научн.-теорет. журн. 2011. Вып. 4 (9). С. 58—63.

9. Hoel H., Vartia M. Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU // Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. 2018. 86 p.

Статтю подано: 10.04.2019 *Статтю схвалено: 16.05.2019*

Aliushyna Nataliia Oleksandrivna
Associate Professor, PhD in Psychological Sciences,
Director of the General Department for Civil Servants Management of the
National Agency of Ukraine for Civil Service
ORCID: 0000-0003-1333-3800
e-mail: natalyushina@gmail.com

RESEARCH OF BULLYING IN CIVIL SERVICE

Problem setting. One of the high-priority factors that contributes to the effective implementation of the duties imposed on civil servants, well coordinated teamwork, prompt execution of orders is the defined corporate culture and favourable psychological climate in the team. Currently, in order to create comfortable working conditions in civil service, considerable attention is paid to improving legislation on the protection of civil servants' rights, implementation of modern methods and tools for personnel management, professional training, etc.

At the same time, the evidence from practice shows that civil servants often face infringement of their rights through psychological pressure, aggression, unjustified threats, isolation, and other factors that become catalysts of low motivation, stress and facilitate the dismissal of skilled professionals.

Recent research and publications analysis. Workplace bullying and its reasons were studied by national and foreign scientists, as follows: D. Acquadro Maran, S. Bernardelli, A. Varetto, S. Demirag, V. Overchuk, A. Sorokina, S. Ciftci, A. Karavanov, O. Kachmar, O. Kudinov, O. Kursova, etc.

The study of international experience evidences that the matter of bullying in civil service abroad, in EU states in particular, is tended, specific researches and professional training are held, aimed at prevention of bullying.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. Currently, there is no standardized practice in Ukraine for preventing, detecting and combating bullying in civil service. Moreover, there are no studies on bullying in civil service and its consequences.

The purpose of our study was to determine the existence or absence of bullying in civil service, its prevalence and peculiarities of manifestation.

Paper main body. We consider the concept of "bullying" as systematic intentional psychological violence on behalf of individual or a group of individuals, who have some advantages (psychological, administrative, etc.) for some personal reasons.

Research of bullying in civil service was held for the period from March till April 2019. The research method was polling (questionnaire survey). 1042 civil servants participated in the polling.

Based on the research findings, it was identified that 66,1% of civil servants faced bullying towards them in civil service. In particular, about half of civil servants faced such manifestations: constant unreasonable criticism and poor evaluation of the work by the managing board, excessive fault-finding and checking of current work (55,2%); verbal aggression (50,9%); the spread of rumours and misinformation among the staff, which had a negative impact on reputation (49,3%); assigning success to other employees, lack of recognition of achievements and successes (43,5%).

Bullying towards the civil servants was primarily applied by: direct supervisor (60%); senior executive manager (44,4%) and workfellow from structural subdivision (23,4%).

15,4% of respondents, who applied for protection of their rights to natural persons or legal entities, got assistance in settling the matter of bullying, and 84,6% of them failed to get it.

Among the civil servants, who resigned from civil service, bullying was the reason in 64,9% of cases.

Conclusions of the research and prospects for further studies. Thus, the research findings prove the presence and prevalence of cases of bullying in civil service. Bullying is one of the important factors in the dismissal of civil servants, which affects staff turnover and the general psychological climate in the team.

Therefore, there is a need for legislative regulation of the issue of bullying in the civil service in order to protect the rights of civil servants, development of the concept of culture in civil service, and holding appropriate training of civil servants.

Key words: harassment; civil service; bullying; mobbing; bullying manifestation; civil servants.

References

1. Acquadro Maran, D., Bernardelli, S., Varetto, A. (2018). Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. *J Inj Violence, Res.,* Jan 10 (1), pp. 17-24.

2. Demirag, S., Ciftci, S. (2017). Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing). *Journal of Psychology & Psychotherapy*, Vol. 7, Issue 3. URL : https://www.longdom.org/open-access/psychological-intimidation-at-workplace-mobbing-2161-0487-1000305.pdf.

3. Overchuk, V. A. (2019). Mobinh yak forma psykholohichnoho nasyllia v trudovomu kolektyvi. *Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii*, № 1, vol. 2, pp. 185-188 [in Ukrainian].

4. Sorokina, A. A. (2018). Mobinh ta bulinh v trudovykh vidnosynakh. *Molodyi vchenyi*, № 11 (63), pp. 139-146 [in Ukrainian].

5. Karavanov, A. A. (2013). Problema mobbinga i harassmenta v sluzhebnom kollektive. *Territoriya nauki*, № 3, pp. 74-81 [in Russian].

6. Kachmar, O. V. (2016). Mobinh yak riznovyd psykholohichnoho nasylstva v trudovomu kolektyvi. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiolohii*, vol. 14, pp. 58-61 [in Ukrainian].

7. Kursova, O. A. (2014). Zashchyta ot mobbynha v trudovykh otnoshenyiakh: problemy pravovoho rehulyrovanyia. *Vestnyk Omskoi yurydycheskoi akademyy*, № 3 (24), pp. 28-31 [in Russian].

8. Nizhegorodova, L. A., Kudinov, V. V. (2011). Mobbing v sisteme obrazovaniya. Vliyanie mobbinga na sferu professionalnoy deyatelnosti i psihofizicheskoe sostoyanie pedagoga. *Nauchnoe obespechenie sistemyi povyisheniya kvalifikatsii kadrov*, vol. 4 (9), pp. 58-63 [in Russian].

9. Hoel, H., Vartia, M. (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. *Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs*. 86 p.

Paper submitted: 10.04.2019 *Paper accepted: 16.05.2019*

Цитування: Алюшина Н. О. Дослідження проявів цькування на державній службі // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Вип. 2(59) : у 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2019. С. 149—162. (DOI: https://doi.org/10.33990/2070-4011.59.2019.178431).

Citation: Aliushyna, N. O. (2019). Doslidzhennia proiaviv tskuvannia na derzhavnii sluzhbi. *Efficiency of Public Administration*, Issue 2(59), pp. 149-162. (DOI: https://doi.org/10.33990/2070-4011.59.2019.178431).