

ЗВІТ
за результатами опитування щодо булінгу
на державній службі

ЗВІТ

за результатами опитування щодо булінгу на державній службі (березень-квітень 2019 року)

В рамках підготовки Концепції культури на державній службі Генеральним департаментом з питань управління персоналом на державній службі НАДС ініційовано питання щодо випадків булінгу на державній службі.

Булінг – систематичне навмисне психологічне насильство з боку індивіда чи групи осіб, які мають певні переваги (фізичні, психологічні, адміністративні тощо) з певною особистою метою.

Проявами булінгу на роботі є: навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, надмірна прискіпливість, соціальна ізоляція в колективі, жарти та коментарі сексуального характеру, безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку, вербальна агресія, приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень та успіхів, пошкодження майна тощо.

Опитування щодо булінгу на державній службі проведено протягом **березня-квітня 2019 року**.

Метою опитування було виявити випадки застосування булінгу, дослідити особливості прояву такого явища та шляхи захисту прав державних службовців у зв'язку з булінгом.

Опитування проведено методом анкетування. При обробці результатів опитування використано метод кореляційного аналізу (коефіцієнт кореляції Пірсона). Визначення кореляційних зв'язків здійснено за допомогою використання програмного забезпечення IBM SPSS Statistic 21.

В опитуванні взяло участь **1042 державних службовців**.

З них представники державних органів, рівень юрисдикції яких:

41,5% - територія одного або кількох районів, міст обласного значення;

32,9% - територія однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя;

25,5% - вся територія України (*рис.1*).



Рис. 1. Розподіл респондентів за рівнем юрисдикції державного органу

Державні службовці, які взяли участь в опитуванні займають такі посади державної служби:

- 1,4% - категорії «А»;
- 35,7% - категорії «Б»;
- 62,9% - категорії «В» (рис.2).

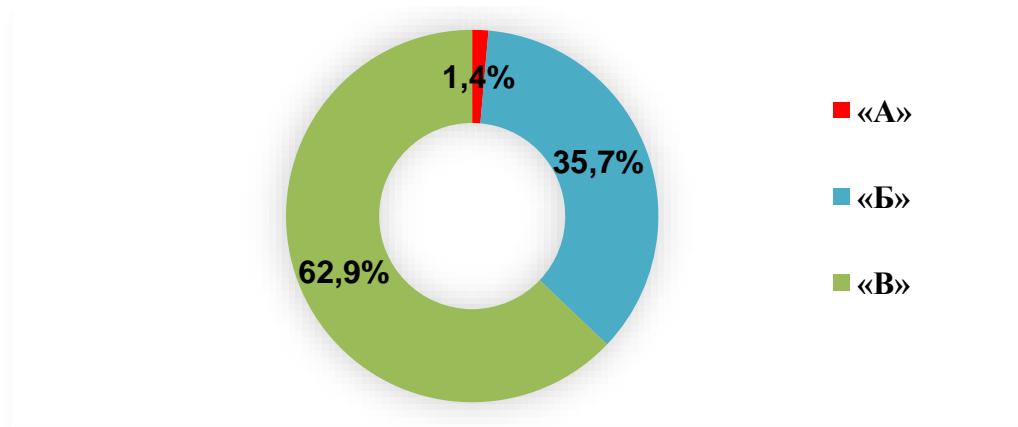


Рис. 2. Розподіл респондентів за категорією посад державної служби

За гендерною ознакою в опитуванні взяло участь 77,1% жінок та 22,9% чоловіків.

За стажем роботи на державній службі розподіл респондентів зображено на рис.3.

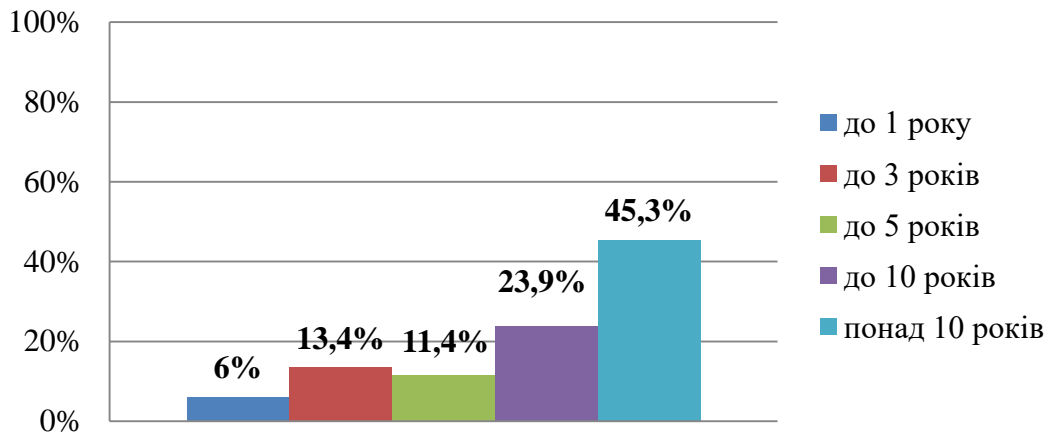


Рис. 3. Розподіл респондентів за стажем роботи

За результатами аналізу отриманих даних, 66,1% державних службовців стикалися по відношенню до себе з випадками булінгу на державній службі та 33,9% - не стикалися (рис.4).

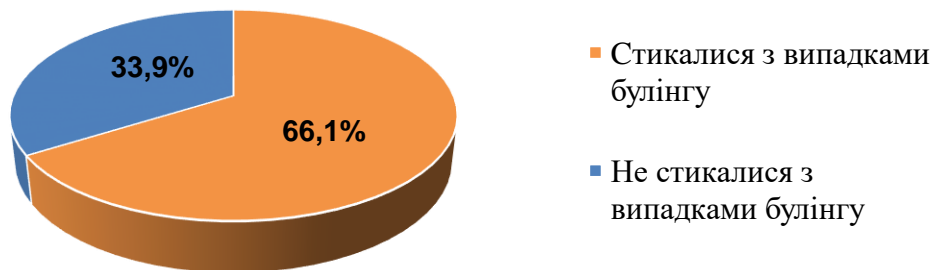


Рис.4. Наявність випадків булінгу на державній службі

Встановлено негативний кореляційний зв'язок ($p \leq 0,01$) між явищем застосування булінгу та категорією посади державної служби. Це свідчить про те, що чим нижча категорія посади державної служби, тим вищий ризик застосування булінгу.

Стать, стаж державної служби та рівень юрисдикції державного органу не впливають на наявність чи відсутність факту прояву булінгу щодо державних службовців.

Кореляційних зв'язків між систематичністю застосування булінгу та категорією посади державної служби, статтю, стажем державної служби, рівнем юрисдикції державного органу не встановлено. Це свідчить про те, що зазначені фактори не впливають на систематичність застосування булінгу щодо державних службовців.

Серед проявів булінгу, з якими стикалися державні службовці по відношенню до себе на державній службі респонденти зазначили (рис.5):

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 викликати 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 у порівнянні 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 не зручний 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 унеможлиблює 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.

Крім того, окремі респонденти зазначили про такі прояви булінгу, як цькування перед усім колективом, фізичне переслідування в робочий та позаробочий час (в тому числі по телефону), погрози звільнити за те що перебуваєш на лікарняному з дитиною, заборона пити каву та чай, заборона спілкування з колегами.

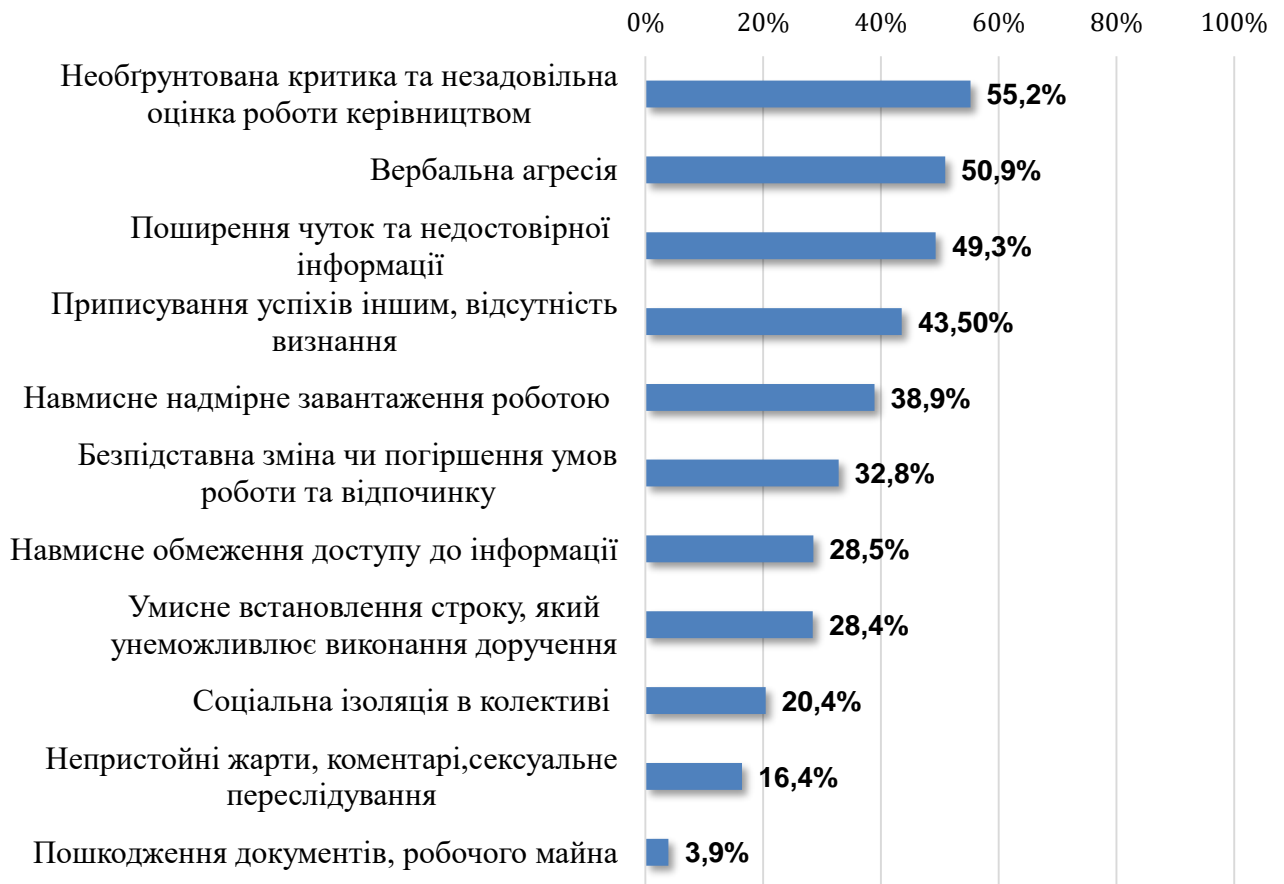


Рис.5. Прояви булінгу, з якими стикалися державні службовці

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

Встановлено негативні кореляційні зв'язки між таким проявом булінгу, як 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 булінгу частіше застосовується щодо чоловіків та вищих категорій посад державної служби.

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

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

Булінг по відношенню до державних службовців застосовували (рис.6):

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.

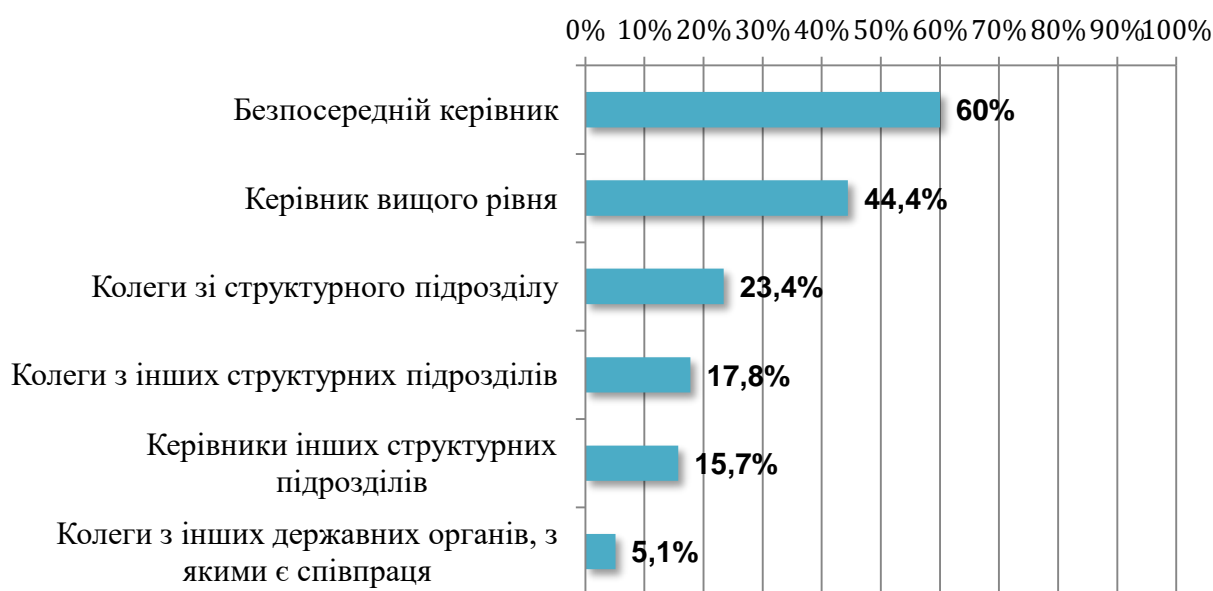


Рис.6. Категорії осіб, які застосовували булінг по відношенню до державних службовців

За результатами кореляційного аналізу встановлено позитивні та негативні кореляційні зв'язки ($p \leq 0,01$) між проявами булінгу та особами, які його застосовують, що свідчать про схильність окремих категорій осіб до певних проявів булінгу у разі його застосування (таблиця 1).

Таблиця 1

Категорія осіб	Схильність до проявів булінгу у разі застосування
Колеги зі структурного підрозділу	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 у порівнянні 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	<ol style="list-style-type: none"> 1) безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку; 2) умисне систематичне встановлення строку, який унеможливило належне виконання доручення.
Керівники інших структурних підрозділів	<ol style="list-style-type: none"> 1) навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця.
Колеги з інших державних органів з якими здійснюється співпраця	<ol style="list-style-type: none"> 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 булінгу з боку керівників ($p \leq 0,01$) та колег з 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 булінг свідчить про те, що до жінок булінг 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 застосування булінгу з боку безпосереднього керівника ($p \leq 0,01$). Також, безпосередній керівник частіше застосовує булінг 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 булінг 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 домінуючі-статусні стосунки, засновані на більш суб'єктивному, зверхньому та прискіпливому ставленні до державного службовця в залежності від його стажу роботи на державній службі. Такий тип стосунків не стосується взаємодії з колегами у структурному підрозділі та безпосереднім керівником.

За частотою по відношенню до державних службовців булінг застосовувався (рис. 7):

48,6% - систематично;

48% - декілька разів;

3,3% - один раз.

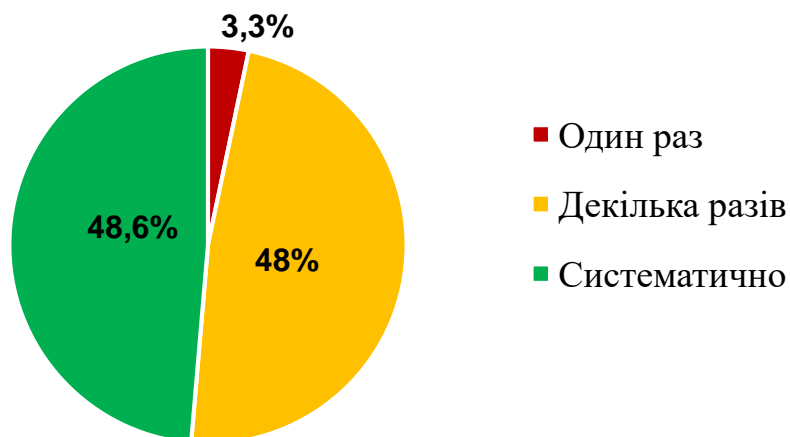


Рис. 7. Частота застосування булінгу

45,1% респондентів зазначили, що колеги ставали на їх захист від булінгу та 54,9% зазначили, що не ставали.

Респонденти зверталися за захистом своїх прав у зв'язку з булінгом до наступних фізичних та юридичних осіб (рис. 8):

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.

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



Рис.8. Фізичні та юридичні особи до яких звертались державні службовці за захистом своїх прав під час застосування булінгу

Якщо 41,5% державних службовців визначити як 100% респондентів, які звернулися за захистом своїх прав у зв'язку з булінгом, то допомогу у вирішенні питань щодо булінгу отримали 15,4% державних службовців та 84,6% - не отримали.

Якщо розглядати сукупність звернень до окремої фізичної чи юридичної особи, як 100%, то прослідковується такий відсоток, вирішених позитивно питань щодо булінгу, в результаті звернення державних службовців за захистом своїх прав до зазначених осіб (рис.9):

- 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.9. Відсоток звернень завдяки яким отримано допомогу від фізичних та юридичних осіб у вирішенні питання щодо застосування булінгу

За результатами кореляційного аналізу встановлено позитивні кореляційні зв'язки між фізичними та юридичними особами, до яких звертаюся державні службовці за захистом власних прав та деякими проявами булінгу Це свідчить про те, що залежно від проявів (видів) булінгу, респонденти обирають звернення до різних фізичних та юридичних осіб (таблиця 2).

Таблиця 2

Фізичні та юридичні особи	Прояв булінгу щодо якого звертаються державні службовці у разі його застосування
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 ($p \leq 0,01$); 3) соціальна ізоляція в колективі ($p \leq 0,01$); 4) приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів ($p \leq 0,05$).
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 унеможливило 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 чим вищий рівень юрисдикції державного органу, тим частіше державні службовці звертаються до таких фізичних та юридичних осіб за захистом своїх прав у разі застосування булінгу: суду ($p \leq 0,01$), Первинної профспілкової організації ($p \leq 0,05$).

Встановлено причинно наслідкові зв'язки та закономірності між зверненнями державних службовців за захистом прав до суду щодо таких проявів булінгу як безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку ($p \leq 0,01$), умисне систематичне встановлення строку, який унеможливило належне виконання доручення ($p \leq 0,05$) та отриманням / неотриманням 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 булінгу, як поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на його репутацію, допомога отримується ($p \leq 0,05$). Можливо, це пов'язано із наявністю відповідного законодавства, що дозволяє захистити права державного службовця у зазначеній сфері.

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

Шляхом кореляційного аналізу встановлено негативний кореляційний зв'язок ($p \leq 0,01$) між застосуванням булінгу та продовженням / припиненням роботи на державній службі. Тобто чим рідше застосовується булінг, тим

вищий шанс, що працівник продовжить працювати на посаді державної служби. Таким чином, статистично доведено, що булінг є одним із факторів плинності кадрів на державній службі.

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

Зокрема, встановлено позитивні кореляційні зв'язки між такими проявами булінгу, як вербальна агресія ($p \leq 0,01$), пошкодження документів, робочого майна та наявності / втратою статусу державного службовця ($p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що такі прояви булінгу найчастіше провокують державних службовців до звільнення.

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

Аналіз результатів опитування щодо булінгу відповідно до категорій посад державної служби

Аналіз результатів опитування державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»

Серед респондентів, які займають посади державної служби категорії «А», 50% державних службовців стикалися з випадками булінгу щодо себе.

З них 28,6% - представники чоловічої статі та 71,4% - жіночої.

57,2% державних службовців, які стикалися з випадками булінгу щодо себе, працюють в державних органах, рівень юрисдикції яких територія одного або кількох районів, міст обласного значення та 42,8% - вся територія України.

Серед респондентів категорії «А», по відношенню до яких застосовувався булінг, зазначено такі прояви (рис.10):

71,4% - вербальна агресія;

57,1% - постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи;

57,1% - поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію;

57,1% - непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування;

42,9% - приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів;

28,6% - навмисне надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції;

28,6% - безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку;

28,6% - умисне систематичне встановлення строку, який унеможлиблює належне виконання доручення;

28,6% - соціальна ізоляція в колективі;

28,6% - пошкодження документів, робочого майна тощо;

14,3% - навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця.



Рис. 10. Прояви булінгу, з якими стикалися державні службовці категорії «А»

Булінг по відношенню до державних службовців категорії «А» застосовували:

71,4% - безпосередній керівник;

42,9% - керівник вищого рівня;

28,6% - колеги (із структурного підрозділу, іншого структурного підрозділу, інших державних органів з якими здійснюється співпраця) та керівники інших структурних підрозділів/державних органів.

За частотою булінг застосовувався:

42,9% - систематично;

42,9% - декілька разів;

6,1% - один раз.

У 71,4% випадків застосування булінгу колеги ставали на захист державного службовця.

За захистом свої прав державні службовці категорії «А» зверталися до таких фізичних та юридичних осіб:

57,1% - нікуди не звертались;

42,9% - до колег;

14,3% - до безпосереднього керівника, керівника вищого рівня, суду, первинної профспілкової організації.

Допомогу у вирішенні питання щодо булінгу отримали 28,6% державних службовців.

У 42,8% випадках булінг став причиною звільнення з посади державної служби.

Результати кореляційного аналізу відсутні, оскільки обсяг вибірки державних службовців категорії «А» недостатній для його застосування.

Аналіз результатів опитування державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б»

Серед респондентів, які займають посади державної служби категорії «Б», 60,4% державних службовців стикалися з випадками булінгу щодо себе.

З них 24,9% - представники чоловічої статі та 71,4% - жіночої.

42,2% - державних службовців, які стикалися з випадками булінгу працюють в державних органах, рівень юрисдикції яких територія одного або кількох районів, міст обласного значення, 34,4% - територія однієї або

кількох областей, міста Києва або Севастополя та 23,5% - вся територія України.

Серед респондентів категорії «Б», по відношенню до яких застосовувався булінг, зазначено такі прояви (рис.11):



Рис.11. Прояви булінгу, з якими стикалися державні службовці категорії «Б»

58,5% - постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи;

54% - поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію;

49,1% - вербальна агресія;

47,8% - приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів;

36,2% - безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку;

35,3% - навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця;

34,4% - навмисне надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції;

30,4% - умисне систематичне встановлення строку, який унеможлиблює належне виконання доручення;

23,7% - соціальна ізоляція в колективі;

14,3% - непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування;

5,4% - пошкодження документів, робочого майна тощо.

Також встановлено негативний кореляційний зв'язок між таким проявом булінгу, як безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку та стажем державної служби ($p \leq 0,05$). Тобто, у разі застосування булінгу зазначений його прояв буде частіше застосовуватися до державних службовців категорії «Б» з меншим стажем роботи на державній службі.

Булінг по відношенню до державних службовців категорії «Б» застосовували:

59,4% - безпосередній керівник;

49,6% - керівник вищого рівня;

18,8% - колеги зі структурного підрозділу;

17% - керівники інших структурних підрозділів;

12,5% - колеги з інших структурних підрозділів;

5,8% - колеги з інших державних органів, з якими здійснюється співпраця.

За частотою булінг застосовувався:

47,3% - систематично;

48,7% - декілька разів;

4% - один раз.

У 44,6% колеги ставали на захист від застосування булінгу.

За захистом свої прав державні службовці категорії «Б» зверталися до таких фізичних та юридичних осіб:

55,4% - нікуди не звертались;

20,1% - безпосереднього керівника;

19,2% - керівника вищого рівня;

10,7% - колег;

5,4% - служби управління персоналом;

3,6% - НАДС; первинної профспілкової організації;

3,1% - суду;

2,2% - інших правозахисних організацій;

1,3% - профспілки працівників державних установ України.

Допомогу у вирішенні питання щодо булінгу отримали 16,1% державних службовців.

У 65% випадках булінг став причиною звільнення з посади державної служби.

Аналіз результатів опитування державних службовців, які займають посади державної служби категорії «В»

Серед респондентів, які займають посади державної служби категорії «В», 69,9% державних службовців стикалися з випадками булінгу щодо себе.

З них 21,6% - представники чоловічої статі та 78,3% - жіночої.

41% - які стикалися з випадками булінгу працюють в державних органах, рівень юрисдикції яких - територія одного або кількох районів, міст обласного значення, 32,8% - територія однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя та 26,2% - вся територія України.

Серед респондентів категорії «В», по відношенню до яких застосовувався булінг, зазначено такі прояви (рис. 12):

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

51,5% - вербальна агресія;

46,5% - поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію;

40,6% - приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів;

40,4% - навмисне надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції;

36% - безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку;

27,4% - умисне систематичне встановлення строку, який унеможливорює належне виконання доручення;

26,1% - навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця;

18,9% - соціальна ізоляція в колективі;

14,9% - непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування;

4,4% - пошкодження документів, робочого майна тощо.



Рис. 12. Прояви булінгу, з якими стикалися державні службовці категорії «В»

Серед респондентів категорії «В» встановлено залежність деяких проявів булінгу на державній службі від рівня юрисдикції державного органу, статі та стажу.

Зокрема, встановлено негативні та позитивні кореляційні зв'язки між рівнем юрисдикції державного органу та деякими проявами булінгу.

Тобто, чим вищий рівень юрисдикції державного органу, тим більше існує схильність до таких проявів булінгу по відношенню до представників категорії «В», як: навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця ($p \leq 0,01$), соціальна ізоляція в колективі ($p \leq 0,01$), приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів ($p \leq 0,05$) та пошкодження документів, робочого майна тощо ($p \leq 0,01$).

В державних органах з нижчим рівнем юрисдикції більша схильність до прояву такого типу булінгу по відношенню до категорії «В», як навмисне надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню Вашої компетенції ($p \leq 0,01$).

Булінг по відношенню до державних службовців категорії «В» застосовували:

59% - безпосередній керівник;

44,5% - керівник вищого рівня;

29,6% - колеги зі структурного підрозділу;

17,3% - керівники інших структурних підрозділів;

11,8% - колеги з інших структурних підрозділів;

5,5% - колеги з інших державних органів, з якими здійснюється співпраця.

За частотою булінг застосовувався:

49,3% - систематично;

47,8% - декілька разів;

2,9% - один раз.

У 45% колеги ставали на захист від застосування булінгу.

За захистом своїх прав державні службовці категорії «В» зверталися до таких фізичних та юридичних осіб:

61,6% - нікуди не звертались;

18,2% - безпосереднього керівника;

16,7% - керівника вищого рівня;

14,9% - колег;

4,2% - служби управління персоналом;

0,2% - первинної профспілкової організації;

1,3% - НАДС;

0,9% - суду; інших правозахисних організацій;

1,8% - профспілки працівників державних установ України.

Також встановлено, що державні службовці категорії «В» державних органів, рівень юрисдикції яких - вся територія України, більш схильні звертатися за захистом своїх прав до служб управління персоналом, ніж державні службовці категорії «В» нижчих рівнів юрисдикції ($p \leq 0,01$).

Допомогу у вирішенні питання щодо булінгу отримали 14,9% державних службовців.

У 65,2% випадках булінг став причиною звільнення з посади державної служби.

За результатами кореляційного аналізу вибірки респондентів категорії «В», щодо яких застосовувався булінг, встановлено негативний кореляційний зв'язок між рівнем юрисдикції та продовженням/припиненням роботи на державній службі ($p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що державні службовці категорії «В», які працюють в державних органах рівень юрисдикції яких територія одного або кількох районів, міст обласного значення більше схильні до звільнення з посади державної служби після застосування булінгу.

Висновки за результатами опитування щодо булінгу на державній службі

1. Виявлено, що 66,1% державних службовців стикалися по відношенню до себе з випадками булінгу на державній службі.

Такі фактори, як стать, стаж державної служби та рівень юрисдикції державного органу не впливають на наявність чи відсутність факту прояву булінгу щодо державних службовців. Водночас встановлено, що існує вищий ризик застосування булінгу по відношенню до державних службовців, які займають посади державної служби категорії «В».

2. Близько половини державних службовців зазначили, що стикалися з такими проявами булінгу по відношенню до себе:

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

вербальна агресія (50,9%);

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

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

навмисне надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції (38,9%).

Також деяка частина респондентів стикалася з такими проявами булінгу, як: безпідставна зміна чи погіршення умов роботи та відпочинку (32,8%); навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є (28,5%); умисне систематичне встановлення строку, який унеможливорює належне виконання доручення (28,4%); соціальна ізоляція в колективі (20,4%); непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування (16,4%); пошкодження документів, робочого майна тощо (3,9%).

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

Зокрема, такий прояв булінгу, як навмисне обмеження доступу до необхідної інформації, право доступу до якої є у державного службовця, частіше застосовується щодо чоловіків та вищих категорій посад державної служби.

Прояв булінгу «соціальна ізоляція» є більш характерним для державних органів рівень юрисдикції яких - вся територія України.

Ризик застосування такого прояву булінгу, як навмисне надмірне завантаження роботою у порівнянні з іншими працівниками та/або доручення завдань, які не відповідають рівню компетенції, вищий щодо державних службовців з більшим стажем роботи на державній службі.

4. Найчастіше булінг по відношенню до державних службовців застосовували: безпосередній керівник (60%), керівник вищого рівня (44,4%) та колеги зі структурного підрозділу (23,4%).

Також частина респондентів зазначили, що булінг застосовували колеги з інших структурних підрозділів (17,8%), керівники інших структурних підрозділів (15,7%), колеги з інших державних органів, з якими здійснюється співпраця (5,1%).

Встановлено причинно-наслідкові зв'язки між проявами булінгу та особами, які його застосовують, що свідчить про схильність окремих категорій осіб до певних проявів булінгу у разі його застосування.

5. За результатами кореляційного аналізу виявлено причинно-наслідкові зв'язки між категоріями осіб, які можуть застосовувати булінг та окремими статистичними характеристиками.

Виявлено, що такі категорії осіб, як керівники та колеги з інших структурних підрозділів частіше застосовують булінг в державних органах з вищим рівнем юрисдикції.

По відношенню до державних службовців жіночої статі булінг частіше застосовують такі категорії осіб, як керівники вищого рівня та колеги з інших структурних підрозділів.

Також виявлено, що чим більший стаж державної служби, тим більший ризик застосування булінгу з боку безпосереднього керівника.

6. За частотою по відношенню до державних службовців булінг застосовувався: 48,6% - систематично, 48% - декілька разів, 3,3% - один раз.

7. Колеги ставали на захист державного службовця від булінгу у 45,1% випадків.

8. За захистом своїх прав у зв'язку з булінгом найчастіше респонденти звертались до наступних фізичних та юридичних осіб: безпосереднього керівника (18,8%), керівника вищого рівня (18,3%), колег (15,1%).

Також респонденти зверталися до служби управління персоналом (3,8%), первинної профспілкової організації (2,8%), НАДС (2%), суду (1,7%), інших правозахисних організацій (1%), профспілки працівників державних установ України (0,6%).

Водночас, більше половини респондентів, які стикалися по відношенню до себе з булінгом, нікуди не звертались за захистом своїх прав (58,5%).

9. З респондентів, що звернулися за захистом своїх прав до фізичних та юридичних осіб, допомогу у вирішенні питань щодо булінгу отримали 15,4% державних службовців та 84,6% - не отримали.

Якщо розглядати сукупність звернень до окремої фізичної чи юридичної особи, як 100%, то прослідковується такий відсоток, вирішених позитивно питань щодо булінгу, 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.

10. Встановлено, що державні службовці, які працюють у державних органах з рівнем юрисдикції - вся територія України частіше звертаються за захистом своїх прав у разі застосування булінгу до суду та Первинної профспілкової організації, ніж державні службовці, які працюють в державних органах інших рівнів юрисдикції.

11. Серед державних службовців, які звільнилися з посади державної служби, булінг став причиною звільнення у 64,9% випадках.

Статистично встановлено, що чим більше державні службовці стикаються з булінгом, тим більша імовірність, що вони припинять проходження державної служби. Зокрема, такі прояви булінгу, як вербальна агресія, пошкодження документів, робочого майна у 95-99% випадків їх застосування провокують державних службовців до звільнення.

Також імовірність звільнення державного службовця після застосування булінгу підвищується, якщо булінг застосовують колеги зі структурного підрозділу та безпосередній керівник.

12. Порівняння застосування булінгу по відношенню до державних службовців, які займають різні категорії посад державної служби свідчить, що серед опитуваних стикалися із застосуванням булінгу:

50% - державних службовців, які займають посади категорії «А»;

60,4% - державних службовців, які займають посади категорії «Б»;

69,9% - державних службовців, які займають посади категорії «В».

13. Визначено найбільш поширені прояви булінгу:

щодо категорії «А»: вербальна агресія (71,4%), постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом,

надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи (57,1%), поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію (57,1%), непристойні жарти, коментарі, сексуальне переслідування (57,1%);

щодо категорії «Б»: постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи (58,5%), поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію (54%), вербальна агресія (49,1%), приписування успіхів іншим працівникам, відсутність визнання досягнень і успіхів (47,8%);

щодо категорії «В»: постійна необґрунтована критика та незадовільна оцінка роботи керівництвом, надмірна прискіпливість та перевірка поточної роботи (55%), вербальна агресія (51,5%), поширення чуток та недостовірної інформації серед трудового колективу, що мали негативний вплив на репутацію (46,7%).

Отримані результати опитування щодо булінгу на державній службі будуть враховані в ході розробки Генеральним департаментом з питань управління персоналом на державній службі НАДС Концепції культури на державній службі.

**Директор
Генерального департаменту
з питань управління персоналом
на державній службі**

Н.О. Алюшина