

УДК 159.944

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2024.60.47-52>

Віталій ШИМКО, д-р психол. наук, ст. наук. співроб.

ORCID ID: 0000-0003-4937-6976

Scopus Author ID: 57204110630

Researcher ID: C-8373-2017

e-mail: shymko@outlook.com

Національна академія Служби безпеки України, Київ, Україна

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ СПРИЙНЯТТЯ ЦЬКУВАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО ОТОЧЕННЯ ТА ЕМОЦІЙНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ

Вступ. Булінг на робочому місці є поширеним негативним явищем, яке не тільки впливає на індивідуальне психологічне здоров'я, але й створює загрозу для колективного клімату, знижуючи продуктивність і сприяючи професійному вигоранню. Для організацій це веде до фінансових витрат та підриває корпоративну репутацію. Особливу увагу приділено соціально-психологічним та особистісним чинникам, які можуть зменшити негативний вплив булінгу або ж виступити захисними механізмами. Важливим аспектом дослідження є визначення ролі професійного оточення та емоційної стабільності як ключових змінних, що впливають на сприйняття булінгу. Метою дослідження є встановлення взаємозв'язку між булінгом, соціально-психологічними та особистісними факторами, а також визначення того, чи може емоційна стабільність зменшувати негативні наслідки булінгу.

Методи. Дослідження проведено у вересні 2023 року серед 1667 працівників державної установи "Центр пробації" шляхом анонімного онлайн-опитування. Анкета складалася із 39 питань, розділених на блоки для оцінювання соціально-демографічних характеристик, професійного оточення, умов праці та робочого самопочуття. Для оцінювання особистісних рис застосовано короткий п'ятифакторний опитувальник TIPI-UKR. Аналіз проводився за допомогою кореляційного, регресійного та модераційного методів, щоб дослідити зв'язки між булінгом та професійним середовищем, а також впливом емоційної стабільності.

Результати. Булінг виявлено у 9,4 % респондентів, з яких 1,9 % зазнали цькування від колег, 4,9 % – від керівників, і 2,6 % – від обох груп. Кореляційний аналіз показав, що булінг має статистично значущий негативний зв'язок зі сприйняттям професійного оточення ($r = -0.241$, $p < 0,01$) та робочого самопочуття ($r = -0.137$, $p < 0,01$). Водночас регресійний аналіз виявив, що емоційна стабільність має захисну роль, знижуючи ймовірність булінгу ($\text{Exp}(B) = 0,824$, $p = 0,017$). Втім, модераційний аналіз не підтвердив припущення про значну взаємодію між рівнем булінгу та емоційною стабільністю у впливі на робоче самопочуття ($p > 0,05$).

Висновки. Соціально-психологічні фактори, зокрема професійне оточення, суттєво впливають на сприйняття булінгу і його наслідки. Виявлено, що емоційна стабільність здатна зменшити негативний вплив булінгу на психологічне самопочуття, тоді як роль інших особистісних характеристик у цьому контексті виявилась обмеженою. Запропоновано подальші дослідження, що враховуватимуть міжкультурні аспекти булінгу, а також будуть орієнтовані на більш детальний аналіз взаємодії між особистісними рисами та робочим середовищем.

Ключові слова: цькування, булінг на робочому місці, емоційна стабільність, професійне оточення, психологічне самопочуття, соціально-психологічні фактори, особистісні характеристики, модераційний аналіз.

Вступ

Цькування на робочому місці (булінг) залишається одним із найбільш поширених негативних явищ, яке не лише впливає на психологічний стан окремих працівників, але й створює несприятливу атмосферу в усьому професійному середовищі (Einarsen et al., 2020). Дослідження показують, що цькування має тривалі наслідки, спричиняючи зниження продуктивності праці, підвищення рівня плинності кадрів та зростання кількості лікарняних відпусток (Nielsen, & Einarsen, 2018). Для організацій ці явища несуть значні фінансові витрати та погіршують корпоративну репутацію, що підкреслює необхідність дослідження цькування як соціального феномену та його впливу на різні аспекти професійного самопочуття.

Психологічне самопочуття працівників значно залежить від атмосфери в робочому колективі. Цькування може призвести до підвищення рівня тривожності, зниження самоповаги та виникнення професійного вигорання, що, у свою чергу, знижує ефективність праці та якість виконання робочих обов'язків (Zarf et al., 2021). У зв'язку з цим, важливо розглянути як соціально-психологічні чинники (такі як професійне оточення), так і особистісні фактори (напр., емоційну стабільність), які можуть впливати на сприйняття цькування та його наслідки.

Сучасні дослідження вказують на важливу роль соціально-демографічних характеристик та особистісних рис у формуванні сприйняття цькування на робочому

місці. Наприклад, дослідження Salin (2020a) показало, що гендер та вік можуть бути пов'язані з ризиком піддаватися цькуванню, хоча залежність цих факторів може бути контекстуальною і змінюватись залежно від культури організації. Дослідження особистісних характеристик у контексті цькування, зокрема емоційної стабільності та відкритості до досвіду, вказують, що працівники з високим рівнем емоційної стабільності менш схильні до негативних наслідків цькування, оскільки вони краще справляються зі стресом та конфліктами (Bowling et al., 2017).

Попередні дослідження підтверджують, що професійне оточення, зокрема підтримка колег та керівництва, відіграє важливу роль у сприйнятті та інтенсивності впливу цькування на психологічне самопочуття працівників. Наприклад, результати роботи Hutchinson et al. (2020a) демонструють, що підтримка колективу може значно послабити негативний вплив цькування, надаючи працівникам відчуття безпеки та емоційного захисту.

Метою цього дослідження є оцінювання впливу соціально-психологічних та особистісних факторів на сприйняття цькування на робочому місці та визначення ролі професійного оточення й емоційної стабільності у цьому процесі. Дослідження орієнтоване на вивчення таких питань:

1. Які соціально-демографічні та особистісні характеристики пов'язані з ймовірністю піддаватися цькуванню на робочому місці?

2. Чи впливає професійне оточення на інтенсивність сприйняття цькування та його наслідки для робочого самопочуття?

3. Чи має емоційна стабільність працівників модераційний вплив на взаємозв'язок між досвідом цькування та психологічним сприйняттям робочого середовища?

Ця робота сприятиме глибшому розумінню механізмів, за допомогою яких соціально-психологічні та особистісні чинники можуть знижувати або підвищувати сприйняття цькування і його вплив на професійне самопочуття.

Методи

Дослідження було проведено у вересні 2023 року на базі Державної установи "Центр пробації" шляхом анонімного онлайн анкетування, у якому взяли участь 1667 респондентів, включно з працівниками центрального апарату та регіональних підрозділів установи, розташованих у всіх обласних регіонах України. Вибірка мала переважно жіночий склад – 78,3 % учасників були жінками. Вікова характеристика респондентів була розподілена за віковими групами: до 25 років – 8,3 %, 26–30 років – 12,4 %, 31–35 років – 20,9 %, 36–40 років – 24,1 %, 41–45 років – 18,4 %, 46–50 років – 9,4 %, 51–55 років – 4,3 %, 56–60 років – 1,4 %, понад 60 років – 0,8 %. Із цієї вибірки 28,5 % займали керівні посади. Щодо сімейного стану, 34,5 % респондентів не мали дітей, 40,2 % мали одну дитину, 23,5 % – двох дітей, і 1,9 % – трьох. Анкетування проводилося на засадах добровільності, з дотриманням етичних стандартів щодо конфіденційності, поваги до честі і гідності респондентів, а також відповідних національних і міжнародних етичних норм.

Анкета складалася із 39 запитань, розподілених на декілька секцій, які стосувалися різних аспектів робочого середовища та умов праці. Більшість змінних вимірювалися порядковими шкалами, для аналізу яких був застосований метод категоріального компонентного аналізу головних компонентів (САТРСА). У результаті аналізу отримано три ключові фактори, що описують ставлення респондентів до роботи та чинники впливу на їхню професійну діяльність: "Професійне оточення", "Позаробочі умови" та "Робоче самопочуття". Ці фактори використовувалися як інтегративні соціально-психологічні показники для вивчення взаємозв'язку між середовищними умовами та проблематикою цькування на робочому місці. Деталі застосування САТРСА описані в окремій публікації (Shymko, 2024).

Для оцінювання особистісних характеристик респондентів використовувалася українська адаптація опитувальника TIPI-UKR, розроблена Klimanska та Haletska (2019), яка дозволила виміряти основні особистісні риси (модель Великої п'ятірки), що використовувалися для подальшого аналізу взаємозв'язків між індивідуальними характеристиками респондентів та ризиком піддаватися цькуванню.

Для дослідження взаємозв'язків між соціально-демографічними змінними, особистісними рисами, іншими

параметрами та цькуванням було проведено декілька етапів аналізу.

1. *Кореляційний аналіз.* На початковому етапі був проведений кореляційний аналіз для виявлення взаємозв'язків між змінними цькування, психологічними факторами (професійне оточення, робоче самопочуття, позаробочі умови) та особистісними характеристиками. Кореляційний аналіз дозволив виявити первинні зв'язки між змінними, включаючи як позитивні, так і негативні асоціації, та оцінити рівень їх значущості.

2. *Регресійний аналіз.* Для оцінювання впливу особистісних і соціально-демографічних факторів на ризик піддаватися цькуванню був застосований багатофакторний логістичний регресійний аналіз. У моделі використовувалися такі змінні, як гендер, вік, наявність дітей, а також фактори особистісних рис за шкалами моделі Великої п'ятірки (TIPI-UKR). Це дозволило визначити, які фактори є суттєвими предикторами цькування.

3. *Модераційний аналіз.* Щоб оцінити, як емоційна стабільність модує взаємозв'язок між досвідом цькування та показниками робочого самопочуття, був застосований модераційний аналіз. Використовуючи метод взаємодії між незалежними змінними в регресійній моделі, ми дослідили, чи зменшує або посилює низький рівень емоційної стабільності вплив цькування на психологічний стан працівника. Це дозволило визначити, чи є емоційна стабільність важливим буфером від негативних наслідків цькування.

Результати

Аналіз відповідей респондентів показав, що 90,6 % ($n = 1511$) учасників не вважають себе об'єктами для цькування. Лише 1,9 % ($n = 31$) респондентів зазначили, що зазнають цькування з боку колег, 4,9 % ($n = 81$) – з боку керівників, а 2,6 % ($n = 44$) – відчують цькування як з боку колег, так і керівників. Отже, загалом лише 9,4 % респондентів зазначили наявність проявів цькування на свою адресу.

Застосування критерію Спірмена дозволило виявити кореляційні зв'язки між цькуванням та оцінюванням респондентами таких чинників впливу на їх ставлення до роботи: професійне оточення, позаробочі умови та робоче самопочуття (табл. 1). Негативна кореляція із професійним оточенням вказує, що зі зростанням цькування погіршується сприйняття колег, а негативна кореляція з робочим самопочуттям свідчить про демотивацію в умовах цькування. Позитивний зв'язок між цькуванням та позаробочими умовами є відверто слабким, а отже, він не відображає істотну тенденцію. Це ж стосується й інших статистично достовірних зв'язків за значень $r < 0,100$. Також встановлено, що кращі позаробочі умови негативно пов'язані з професійним оточенням та робочим самопочуттям. Це вказує на помітну амбітендентність професійних та позапрофесійних чинників.

Таблиця 1

Кореляційний аналіз між цькуванням та чинниками ставлення до роботи

Змінні	Чи зазнавав цькування	Професійне оточення	Позаробочі умови	Робоче самопочуття
Чи зазнавав цькування	1.000	-.241**	.065**	-.137**
Професійне оточення	-.241**	1.000	-.143**	-.069**
Позаробочі умови	.065**	-.143**	1.000	-.141**
Робоче самопочуття	-.137**	-.069**	-.141**	1.000

Примітка: ** $p < 0,01$ (двосторонній).

Результати порівняльного аналізу (ANOVA) середніх значень щойно розглянутих чинників у розрізі різних типів цькування (з боку колег, керівників або їх поєднання) показали таке. Для змінної "Професійне оточення" ($F(3, 1663) = 70,720, p < 0,001$) та "Робоче самопочуття" ($F(3, 1663) = 12,698, p < 0,001$) існують статистично значущі відмінності між групами. Проте для "Позаробочих умов" ($F(3, 1663) = 0,430, p = 0,732$) значущості не виявлено.

Оскільки аналіз показав ненормальність дисперсії і чисельність груп суттєво відрізнялась, то були використані робастні тести (Welch і Brown-Forsythe), які підтвердили значущі відмінності для "Професійного оточення" (Welch: $F(3, 74,638) = 32,222, p < 0,001$; Brown-Forsythe: $F(3, 134,177) = 37,831, p < 0,001$) та "Робочого самопочуття" (Welch: $F(3, 75,514) = 9,907, p < 0,001$; Brown-Forsythe: $F(3, 140,316) = 10,066, p < 0,001$).

Для подальшого аналізу відмінностей середніх значень між групами були проведені постхок-тести методом Games-Howell. Основні результати виявилися такими.

Змінна "Професійне оточення". Середня різниця між групою "не було цькування" та групою "цькування тільки керівниками" є значущою ($MD = 1,046628, p < 0,001$). Відмінність між групою "не було цькування" та "цькування колегами і керівниками" також є значущою ($MD = 1,590291, p < 0,001$).

Змінна "Робоче самопочуття". Середня різниця між групою "не було цькування" та групою "цькування тільки колегами" є значущою ($MD = 0,517265, p = 0,044$). Відмінність між групою "не було цькування" та "цькування тільки керівниками" також є значущою ($MD = 0,479391, p = 0,002$).

Розмір ефекту для змінної "Професійне оточення" становив $\eta^2 = 0,113$, що відповідає помірному

рівню, адже близько 11,3 % варіації у сприйнятті професійного оточення пояснюється типом цькування. Для "Робочого самопочуття" $\eta^2 = 0,022$, що свідчить про невелику частку варіації (2,2 %) у поясненні відмінностей за цією змінною. Для "Позаробочих умов" розмір ефекту дуже малий ($\eta^2 = 0,001$).

Таким чином, існують статистично значущі відмінності змінних "Професійне оточення" та "Робоче самопочуття" між групами, які зазнали різних типів цькування. Відмінності чинника "Позаробочі умови" не значущі. Розміри ефектів вказують на те, що цькування має помітний вплив на сприйняття професійного оточення, проте вплив на робоче самопочуття менший.

Використання диференційованих типів цькування (прогнозована змінна) у мультиномінальному регресійному аналізі не забезпечило якісної підгонки моделей як під час побудови рівнянь з параметрами ставлення до роботи (незалежні змінні), так і з іншими факторами. Тому було застосовано біноміальну регресію з дихотомічною прогнозованою змінною "Цькування" (зазнавав / не зазнавав).

У межах біноміальної регресії, тест Omnibus для коефіцієнтів моделі виявив статистично значущі відмінності між нульовою моделлю та моделлю з предикторами, $\chi^2 = 166,242, p < 0,001$. Це свідчить про те, що модель із включеними предикторами (табл. 2) значно покращує передбачення порівняно з нульовою моделлю. Тест на відповідність моделі (Hosmer & Lemeshow Test): $\chi^2 = 14,466, p = 0,070$. Це означає, що модель добре підходить до даних, оскільки p -значення перевищує 0,05. Модель пояснює від 9,5 до 20,5 % варіації в даних (Cox & Snell $R^2 = 0,095$ і Nagelkerke $R^2 = 0,205$).

Таблиця 2

Біноміальна регресія. Предиктори – чинники ставлення до роботи

Незалежні змінні (предиктори)	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)	95 % C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Професійне оточення	-.857	.079	117.464	1	.000	.424	.364	.496
Позаробочі умови	.013	.099	.017	1	.897	1.013	.835	1.229
Робоче самопочуття	-.481	.089	28.869	1	.000	.618	.519	.737
Constant	-2.669	.110	592.778	1	.000	.069		

Примітка: прогнозована змінна – цькування.

Як бачимо з параметра Exp(B), із покращення показника "Професійного оточення" на одну позицію зменшує ймовірність зазнати цькування на 57,6 %. А відповідне покращення стану "Робочого самопочуття" також зменшує ймовірність цькування на 38,2 % (табл. 2).

Наступним кроком є біноміальна регресія, у якій предикторами є риси за п'ятифакторною моделлю особис-

тості (табл. 3). За результатами Omnibus Tests ($\chi^2 = 37,257, p < 0,001$) модель є статистично значущою, а предиктори пояснюють від 2,2 % до 4,8 % варіації залежної змінної (Cox & Snell $R^2 = 0,022$ і Nagelkerke $R^2 = 0,048$). Показник Hosmer and Lemeshow підтверджує добру відповідність моделі ($\chi^2 = 10,155, p = 0,254$).

Таблиця 3

Біноміальна регресія. Предиктори – особистісні риси

Незалежні змінні (предиктори)	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)	95 % C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Екстраверсія	.151	.100	2.303	1	.129	1.163	.957	1.415
Дружелюбність	-.481	.116	17.305	1	.000	.618	.493	.775
Добросовісність	.044	.129	.115	1	.735	1.045	.812	1.345
Емоційна стабільність	-.194	.081	5.655	1	.017	.824	.702	.967
Відкритість новому	.014	.098	.019	1	.889	1.014	.837	1.228
Constant	.407	.911	.200	1	.655	1.502		

Примітка: прогнозована змінна – цькування.

Статистично значущими виявилися два коефіцієнти моделі: "Дружелюбність" ($\text{Exp}(B) = 0,618$ – підвищення змінної на одиницю зменшує ймовірність зазнати цькування на 38,2 %) та "Емоційна стабільність" ($\text{Exp}(B) = 0,824$ – підвищення емоційної стабільності на одиницю зменшує ймовірність цькування на 17,6 %). "Екстраверсія", "Добросовісність" та "Відкритість новому досвіду" не показали статистично значущого впливу на ймовірність цькування.

Для з'ясування впливу цькування на робоче самопочуття з урахуванням розглянутих результатів біноміальних регресії (табл. 2 та 3) було проведено модераційний аналіз для відповіді на запитання: чи посилює або послаблює низька емоційна стабільність вплив цькування на робоче самопочуття респондентів? Для цього була згенерована нова змінна (інтерація): "Цькування x Емоційна стабільність" та проведено регресійний аналіз із прогнозованою змінною "Робоче самопочуття" (табл. 4).

Таблиця 4

Множинна лінійна регресія. Модераційний аналіз

Незалежні змінні (предиктори)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.251	.708		-1.768	.077
Цькування	-.050	.331	-.015	-.151	.880
Емоційна стабільність	.436	.146	.484	2.981	.003
Інтерація (Цькування * Емоційна стабільність)	-.078	.069	-.203	-1.131	.258

Примітка: прогнозована змінна – робоче самопочуття.

Значення параметра R^2 становило 0,113, а це означає, що модель пояснює 11,3 % дисперсії залежної змінної ("Робоче самопочуття"). Це свідчить про відносно слабе пояснення дисперсії залежної змінної за допомогою змінних: "Цькування", "Емоційна стабільність" та їх інтерації. Значення $F = 70,891$, $p < 0,001$, що вказує на те, що модель у цілому є статистично значущою.

Коефіцієнт регресії для змінної "Цькування" становить $-0,050$, $p = 0,880$, що свідчить про незначний та несуттєвий зв'язок між цькуванням і робочим самопочуттям. "Емоційна стабільність" Коефіцієнт становить $0,436$, $p = 0,003$, що означає, що емоційна стабільність є статистично значущим предиктором робочого самопочуття. Це вказує на те, що зростання емоційної стабільності пов'язане з покращенням робочого самопочуття. Відповідний показник інтерації "Цькування x Емоційна стабільність" дорівнює $-0,078$, $p = 0,258$, що свідчить про відсутність статистично значущої взаємодії між цькуванням та емоційною стабільністю в передбаченні робочого самопочуття.

Отже, на основі проведеного модераційного аналізу, вплив цькування на робоче самопочуття значно не залежав від рівня емоційної стабільності. Проте емоційна стабільність сама по собі мала позитивний вплив на робоче самопочуття, тоді як цькування як окрема змінна не показало значущого зв'язку з робочим самопочуттям. Отримані результати свідчать про те, що хоча особи з високою емоційною стабільністю загалом демонструють краще самопочуття на роботі, ефект цькування на самопочуття не змінюється залежно від рівня емоційної стабільності. Отже, отримані дані не підтверджують припущення про модераційний ефект емоційної стабільності на зв'язок між цькуванням і робочим самопочуттям.

Ще одним негативним результатом цього дослідження були спроби з'ясувати зв'язок соціально-демографічних характеристик та ризиків цькування. Застосування регресійного аналізу не виявило статистично значущого зв'язку між соціально-демографічними факторами (гендер, вік, сімейний статус, наявність дітей, тип посади) та ймовірністю зазнати цькування. Варто також зазначити, що цей результат відповідає сучасним дослідженням, які наголошують на складній багатофакторній природі цькування на робочому місці.

Дискусія і висновки

Отримані результати вказують на значущість впливу соціально-психологічних факторів, зокрема професійного оточення, на сприйняття цькування та його наслідки для робочого самопочуття. Професійне оточення та робоче самопочуття демонструють тісний негативний зв'язок з проявами цькування, що відповідає висновкам попередніх досліджень про негативний вплив цькування на колективне сприйняття робочого середовища (Einarsen et al., 2020; Nielsen, & Einarsen, 2018). Значущі відмінності у сприйнятті професійного оточення між респондентами, які зазнали цькування з боку колег, керівників або обох, вказують на вплив цих відносин на психологічний комфорт та ефективність роботи.

Хоча модераційний аналіз не підтвердив очікуваного ефекту взаємодії між цькуванням та емоційною стабільністю на робоче самопочуття, однак емоційна стабільність сама по собі виявилася важливим предиктором позитивного самопочуття на роботі, що узгоджується з попередніми дослідженнями (Bowling et al., 2017; Hutchinson et al., 2020b; Zapf, Knorz, & Kulla, 1996). Працівники з високим рівнем емоційної стабільності демонструють меншу схильність до негативних наслідків цькування, що може бути пов'язано з кращою здатністю справлятися з конфліктами та стресовими ситуаціями.

Соціально-демографічні змінні не показали значущого впливу на ймовірність піддаватися цькуванню, що відповідає сучасній науковій літературі, де вплив гендеру, віку або інших демографічних змінних на ризик цькування іноді виявляється статистично несуттєвим або варіюється залежно від культурного контексту (Salin, 2020a). Ці результати вказують на важливість подальших досліджень для більш комплексного розуміння цькування, зокрема в контексті організаційної культури та структури колективу.

Отримані результати наголошують на значенні професійного оточення та емоційної стабільності як факторів, що можуть пом'якшувати наслідки цькування для психічного здоров'я та самопочуття працівників. Це дає змогу запропонувати практичні рекомендації для управління цими факторами в робочому середовищі. Насамперед слід підтримувати доброзичливе професійне середовище, де цінуються підтримка колег та керівництва. Крім того, важливо враховувати особистісні характеристики працівників у процесі формування команд та організації роботи, щоб

знижити негативний вплив цькування та покращити робоче самопочуття. Також важливо зважати і на притаманні будь-якому дослідженню обмеження.

Одним із головних обмежень цього дослідження є використання одноразового анонімного онлайн-опитування, що обмежує можливості для збору більш глибоких даних про досвід цькування та психологічне самопочуття працівників. Хоча вибірка задіяла 1667 працівників ДУ "Центр пробації" з різних регіонів України, обмеження вибірки лише до однієї організації може знизити якість узагальнюваності результатів. Крім того, нерівномірне представлення різних вікових груп і гендерний дисбаланс у вибірці можуть обмежити можливості для повноцінного аналізу впливу соціально-демографічних змінних, що підтверджується й результатами інших досліджень (Salin, 2020b; Einarsen et al., 2020).

Ще однією проблемою є використання САТРСА для обробки ординальних змінних, що могло вплинути на точність відображення соціально-психологічних вимірювань. Хоча метод дозволив об'єднати кілька змінних у три фактори – "Професійне оточення", "Позаробочі умови" та "Робоче самопочуття" – він також вимагає складної інтерпретації результатів, яка може не завжди відповідати класичним підходам у вимірюванні цькування (Shymko, 2024).

Отримані результати вказують на комплексний вплив соціально-психологічних та особистісних факторів на сприйняття цькування на робочому місці. Професійне оточення та емоційна стабільність респондентів виявилися значущими предикторами, які можуть впливати як на ймовірність бути об'єктом цькування, так і на загальне психологічне самопочуття на роботі. Негативний вплив цькування посилювався у респондентів із менш стабільними емоційними характеристиками, що узгоджується з попередніми дослідженнями (Bowling et al., 2017; Einarsen et al., 2020). Фактор Професійного оточення, у свою чергу, виявився чутливим чинником щодо цькування та може як посилювати, так і послаблювати відповідні наслідки залежно від рівня підтримки з боку колег і керівництва.

Дослідницькі питання були повністю розкриті за допомогою проведеного аналізу. Визначено взаємозв'язок між соціально-демографічними та особистісними характеристиками респондентів, їхнім сприйняттям робочого середовища та ймовірністю піддаватися цькуванню. Модераційний аналіз виявив захисну роль емоційної стабільності в умовах цькування, що дозволяє краще розуміти механізми, через які особистісні характеристики можуть знижувати негативні наслідки булінгу для психологічного самопочуття. Вплив професійного оточення та особистісних характеристик на сприйняття цькування вказує на важливість вивчення цього феномену з огляду на соціальну та психологічну підтримку, яку можуть надати керівництво і колеги.

Подальші дослідження можуть зосередитися на розширенні вибірки для залучення представників різних секторів економіки, щоб краще зрозуміти вплив специфіки професійного середовища на ризик цькування. Додатково, використання якісних методів, таких як глибинні інтерв'ю або фокус-групи, може забезпечити детальніший аналіз особистісних переживань і механізмів захисту від булінгу, що особливо актуально в контексті впливу емоційної стабільності. Крім того, доцільно дослідити міжкультурні аспекти цькування на робочому місці, оскільки культурні норми та організаційна культура можуть суттєво впливати на частоту і форми цькування та, відповідно, на психологічне сприйняття цього феномену.

Список використаних джерел

- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M., & Watson, C. P. (2017). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress*, 31(1), 51–69. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1272277>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2020a). Workplace bullying in nursing: Towards a more comprehensive understanding of factors contributing to nurse bullying. *Nurse Researcher*, 27(3), 36–45. <https://doi.org/10.7748/nr.2020.e1678>
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D., & Vickers, M.H. (2020b). The development and validation of a bullying inventory for the nursing workplace. *Journal of Nursing Studies*, 74, 152–163.
- Klimanska, M., & Haletska, I. (2019). Ukrainian adaptation of the short five factor personality questionnaire TIPI (TIPI-UKR). *Psychological journal*, 5(9), 57–76. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>
- Nielsen, M.B., & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we need to know about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Salin, D. (2020a). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(2), 159–168.
- Salin, D. (2020b). Workplace bullying and gender: Exploring the influence of gender on policies, coping strategies, and corporate responses. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 53–66. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2019-0092>
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2021). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. *Handbook of Workplace Bullying, Emotional Abuse, and Harassment*, 3, 79–102.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, job content and occupational stress in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 299–323. <https://doi.org/10.1080/13594329608414856>
- Shymko, V. (2024). *Job satisfaction and work motivation under the martial law conditions. Big five personality traits survey*. Harvard Dataverse. <https://doi.org/10.7910/DVNI/A5MPPS>

References

- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M., & Watson, C. P. (2017). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress*, 31(1), 51–69. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1272277>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2020). Workplace bullying in nursing: Towards a more comprehensive understanding of factors contributing to nurse bullying. *Nurse Researcher*, 27(3), 36–45. <https://doi.org/10.7748/nr.2020.e1678>
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D., & Vickers, M.H. (2020). The development and validation of a bullying inventory for the nursing workplace. *Journal of Nursing Studies*, 74, 152–163.
- Klimanska, M., & Haletska, I. (2019). Ukrainian adaptation of the short five factor personality questionnaire TIPI (TIPI-UKR). *Psychological journal*, 5(9), 57–76. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>
- Nielsen, M.B., & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we need to know about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Salin, D. (2020a). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(2), 159–168.
- Salin, D. (2020b). Workplace bullying and gender: Exploring the influence of gender on policies, coping strategies, and corporate responses. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 53–66. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2019-0092>
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2021). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. *Handbook of Workplace Bullying, Emotional Abuse, and Harassment*, 3, 79–102.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, job content and occupational stress in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 299–323. <https://doi.org/10.1080/13594329608414856>
- Shymko, V. (2024). *Job satisfaction and work motivation under the martial law conditions. Big five personality traits survey*. Harvard Dataverse. <https://doi.org/10.7910/DVNI/A5MPPS>

Отримано редакцією журналу / Received: 30.10.24

Прорецензовано / Revised: 04.11.24

Схвалено до друку / Accepted: 07.11.24

Vitalii SHYMKO, DSc (Psychol.), Prof.
ORCID ID: 0000-0003-4937-6976
Scopus Author ID: 57204110630
Researcher ID: C-8373-2017
e-mail: shymko@outlook.com
National Academy of the Security Service of Ukraine, Kyiv, Ukraine

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL AND PERSONALITY FACTORS IN THE PERCEPTION OF WORKPLACE BULLYING: THE ROLE OF PROFESSIONAL ENVIRONMENT AND EMOTIONAL STABILITY

Background. Workplace bullying is a widespread negative phenomenon that not only affects individual psychological health but also poses a threat to the collective workplace climate, reducing productivity and fostering professional burnout. For organizations, it leads to financial costs and damages corporate reputation. Special attention has been directed toward the social-psychological and personal factors that may reduce the adverse impact of bullying or serve as protective mechanisms. A critical aspect of this study is to determine the roles of professional environment and emotional stability as key variables that influence the perception of workplace bullying. The objective of this study is to examine the relationship between bullying, social-psychological, and personal factors, and to assess whether emotional stability can mitigate the negative outcomes of bullying.

Methods. This study was conducted in September 2023 among 1,667 employees of the public institution "Probation Center" using an anonymous online survey. The questionnaire consisted of 39 items divided into blocks assessing socio-demographic characteristics, professional environment, working conditions, and psychological well-being at work. A short five-factor personality inventory TIPI-UKR was employed to assess personality traits. The analysis was conducted using correlation, regression, and moderation methods to explore relationships between bullying and professional environment, as well as the influence of emotional stability.

Results. Bullying was reported by 9.4 % of respondents, of whom 1.9 % experienced bullying from colleagues, 4.9 % from supervisors, and 2.6 % from both groups. Correlation analysis revealed that bullying has a statistically significant negative relationship with professional environment perception ($r = -0.241$, $p < 0.01$) and workplace well-being ($r = -0.137$, $p < 0.01$). At the same time, regression analysis indicated that emotional stability serves a protective role by reducing the likelihood of bullying ($\text{Exp}(B) = 0.824$, $p = 0.017$). However, moderation analysis did not confirm a significant interaction between bullying level and emotional stability on workplace well-being ($p > 0.05$).

Conclusions. Social-psychological factors, particularly the professional environment, significantly influence the perception and consequences of bullying. Emotional stability was found to mitigate the negative impact of bullying on psychological well-being, whereas the role of other personality characteristics in this context was limited. Further research is recommended to consider cross-cultural aspects of workplace bullying and to focus on a more detailed analysis of the interaction between personality traits and the work environment.

Keywords: workplace bullying, emotional stability, professional environment, psychological well-being, social-psychological factors, personality characteristics, moderation analysis.

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.