

DOI 10.34132/pard2025.28.14

Отримано: 11 жовтня 2024

Змінено: 10 лютого 2025

Прийнято: 3 березня 2025

Опубліковано:

30 червня 2025

Received: 11 October 2024

Revised: 10 February 2025

Accepted: 3 March 2025

Published:

30 June 2025

Mykola Atanasov

THE ROLE OF CYBERHATE AS A COMPONENT OF CYBERBULLYING IN THE SYSTEM OF STAFF DEVELOPMENT IN PUBLIC SERVICE

The article attempts to define the role of cyberhate as a component of cyberbullying. The introductory part emphasizes that the issue of cyberhate is a complex combination of misused, mediated and unregulated freedom of speech. Currently, debates continue in the world about its universal conceptualization. Meanwhile, cyberhate is defined as all forms of expression, mediated by information and communication technologies, inciting, justifying or promoting hatred or violence against individuals or groups based on their gender, race, ethnicity, religion, sexual orientation or other collective characteristics. The main part is devoted to a detailed analysis of the factors influencing the development of cyberhate and its further impact on public servants and staff. It is noted that for further better understanding and synthesis of certain factors, taking into account the results of the survey conducted by the author, the main factors are disclosed, namely: «Personal factors», «Cognitive factors», «Psychological factors» and «External factors». The classification of factors is based, in particular, on the nature of the factors, relevance, context of the factors that are the subject of consideration in scientific publications, and on the basis of consideration of the general definition of each specific factor. In conclusion, it is stated that since the emergence of the phenomenon of cyberbullying, interest in the issue of its manifestations and nature in various spheres and industries has

recently increased. At the same time, it should be noted that its variety, namely cyberhate, unfortunately, has not yet received proper scientific analysis and assessment in the domestic scientific space. The survey conducted as part of our study showed a number of factors, including personal, psychological, cognitive, and external factors that influence the development of personnel in the public service and encourage public servants to commit actions that have signs of cyberbullying based on a review of scientific studies that are related to the questions themselves. In addition, all these factors were classified into negative and positive in order to thoroughly substantiate the influence of the studied factors on the manifestations of cyberhate and cyberbullying.

Keywords: *cyberhate, cyberbullying, public service, personnel management, factors.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Той факт, що такий новий напрямок як кіберхейт або кіберненависть (також відома як мова ворожнечі в Інтернеті) поряд із кібербулінгом стає дедалі центральною та надзвичайно актуальною науковою та суспільною темою, навряд чи потрібно згадувати. В останні роки зі зростанням поляризації та радикалізації у багатьох суспільствах кіберненависть стала більш помітною та поширеною.

Питання кіберхейту полягає у складному поєднанні неправомірно використаної, неопосередкованої та нерегульованої свободи слова. Нині у світі тривають дебати щодо його універсальної концептуалізації. Тим часом, говорячі про вже певний сформований образ то кіберхейт позначений як усі форми вираження, опосередкованих інформаційно-комунікаційних технологій, які підбурюють, виправдовують або пропагують ненависть чи насильство проти окремих осіб чи груп на основі їхньої статі, раси, етнічної приналежності, релігії, сексуальної орієнтації чи інших колективних характеристик.

По-перше, авторами кіберхейту можуть бути окремі особи або члени організованих рухів ненависті. Підкреслимо і це вже визнано світовим науковим співтовариством що нині інтернет спротив

та зробив доступнішим для будь-якої звичайної людини процес створення, (відтворення) та поширення контенту, що розпалює ненависть, а також спілкування з групами ненависті без необхідності офіційної приналежності. Водночас організовані групи ненависті швидко визнали інтернет цінним інструментом для своєї діяльності. Це надало їм засоби для анонімної діяльності, поширення та популяризації своїх ідеологій ненависті та радикалізації, зміцнення суспільної ідентичності, отримання фінансування та координації актів насильства на ґрунті поширення кіберхейту.

По-друге, цільові групи кіберхейтерів відображають історичні, соціальні та культурні рухи, а також їхній статус у різних суспільствах. Тобто кіберхейт найчастіше проявляється як вираження упереджень, стереотипів та/або екстраполяцій, заснованих на характеристиках меншин, пригноблених та маргіналізованих осіб чи груп. Ці характеристики можуть бути стверджуваними або ідентифікованими, призначеними або обраними, і включають, але не обмежуються такими критеріями як: стать, раса або етнічне походження, релігія, та політична приналежність. По-третє, кіберхейт може проявлятися як у ледь помітних проявах (наприклад, гумор, іронія, сарказм та узагальнення), так і у відвертих підбурюваннях до ненависті (наприклад, ворожий, обурений або гнівний тон); можна також спостерігати різні форми ненависті, включаючи текст, меми, стікери, зображення, відео у соціальних мережах тощо.

Враховуючи складність цього явища, кожен з його концептуальних компонентів (факторів) що впливає на процес його розвитку буде розглянуто більш детально в цій статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед невеликої кількості вітчизняних вчених які торкаються питання кіберхейту варто виокремити публікацію «Феномен кіберхейту: аналіз концептуальних підходів та емпіричних розвідок кіберхейту в молодіжному середовищі Франції» авторів Л. Король, К. Блая в якій кіберхейт (англ. cyberhate) розглядається як «форма онлайн-ксенофобії та онлайн-дискримінації, що базується на дискредитуванні, приниженні та провокуванні насильства стосовно

певних соціальних груп та/або їх окремих представників в онлайн-просторі на основі притаманних чи приписаних їм характеристик, зокрема раси, національності, мови, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності тощо. Кіберхейт також інтерпретується як різновид кіберагресії, що здійснюється в Інтернеті та за допомогою різноманітних інформаційних та комунікаційних технологій. Таким чином під кіберхейтом вчені розглядають всі можливі форми онлайн-вираження ненависті (текст, зображення, відео, картинки, графічні зображення тощо), метою яких є принизити, висміяти чи дискримінувати людину чи групу людей на основі притаманних або приписаних етнічних, релігійних чи національних характеристик» [2]. Також варта уваги колективна монографія С. Хаджирадевої, Ю. Левіна, М. Тодорової «Кіберпсихологія у вимірах сучасного наукового дискурсу», на сторінках якої автори зазначають про те що кіберхейт є багатовимірним явищем і супроводжує такі явища як кібербулінг, кібермобінг, хейтспіч (мову ворожнечі), тощо. Але слід їх розрізняти. Так, вчені рекомендують враховувати особливості кіберхейту та кібербулінгу. Хоча кіберхейт і кібербулінг іноді можна об'єднати в одне явище, вони все одно є специфічними і це не просто інший ряд агресивних переживань, які можна позначити як «досвід онлайн-агресії» [1].

Розглядаючи запропоновану проблему доречно звернути свою увагу на праці зарубіжних науковців які розглядають це питання більш ґрунтовно та змістовно. Так на думку С. Вакса та М. Райта, кіберненависть—це комунікована ненависть до «інших», «чужинців», «ворогів», яка включає образливі, ображаючі або загрозливі тексти, мови, відео та зображення, спрямовані проти людей за певними груповими ознаками (наприклад, сексуальна орієнтація, інвалідність, етнічна приналежність, релігія) з метою заподіяння шкоди та знецінення цілей [3]. На думку інших дослідників Р. Слонже, П. Сміта кіберхейт та кібербулінг концептуально перетинаються. Обидва поняття у своєму змістовному наповненні мають намір заподіяти шкоду особі чи групі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Кібербулінг часто описується як повторювана діяльність, тоді як кіберхейт може

здійснюватися як окремий акт [4]. Крім того, кібербулінг може бути спрямований на окрему особу, тоді як кіберхейт ґрунтується на упереджених поглядах на різні соціальні групи [5].

Інші вчені зазначають зокрема що вплив кіберхейту здебільшого відбувається випадково [6]. Також цікава думка про те що кіберхейт – це глобальне явище, яке зустрічається серед молоді у всьому світі [5; 7].

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є проаналізувати на підставі проведеного дослідження, які фактори впливають на прояви кібербулінгу та кіберхейту в середовищі публічних службовців та мають вплив на розвиток персоналу на публічній службі, та обґрунтувати роль цих факторів у досліджуваній проблемі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначення факторів є важливим етапом нашого дослідження в контексті з'ясування стану та розуміння публічними службовцями їх природи та змісту що характеризують середовище та умови в яких власне виникає кібербулінг та кіберхейт. Так за результатами вибіркового опитування серед працівників органів публічної влади м. Одеси яке проводилось у період з 7 по 17 квітня 2025 року на питання які на вашу думку фактори впливають на прояви кібербулінгу та кіберхейту в середовищі публічних службовців та мають вплив на розвиток персоналу на публічній службі, всього було опитано 150 осіб (25 осіб становили публічні службовці категорії Б та 125 осіб категорії В) які виокремили із 10 запропонованих наступні 4 фактори: а саме: «Особистісні фактори», «Когнітивні фактори», «Психологічні фактори» та «Зовнішні фактори». Узагальнюючи результати опитування представлені нами у табл. 1.

Таблиця 1.

Перелік факторів які мають вплив на прояви кібербулінгу та кіберхейту і розвиток персоналу на публічній службі

Фактори	Кількість осіб
Когнітивні	44

продовження таблиці 1

Психологічні	32
Зовнішні	24
Особистісні	20
Морально-етичні	10
Правові	6
Технічні та технологічні	5
Фізіологічні	4
Підтримуючі	3
Територіально-ситуаційні	2

Джерело: сформовано автором

Тому ми зосередимося на факторах що впливають на розвиток персоналу на публічній службі та спонукають публічних службовців до вчинення дій які мають ознаки кіберхейту на підставі огляду наукових розвідок які пов'язані власне з питаннями кібербулінгу та його складової кіберхейту.

Для подальшого кращого розуміння та синтезу визначених факторів, враховуючи результати опитування проведеного автором нижче розкриємо 4 головні фактори, а саме: «Особистісні фактори», «Когнітивні фактори», «Психологічні фактори» та «Зовнішні фактори». Класифікація факторів базується зокрема на природі факторів, релевантності, контексті факторів, що є предметом розгляду в наукових публікаціях, та на підставі розгляду загального визначення кожного визначеного фактору. Схематично зміст факторів які впливають на прояви кібербулінгу та кіберхейту в середовищі публічних службовців та розвиток персоналу на публічній службі, представлено на рис. 1.

Ведучи мову про «Особистісні фактори» варто наголосити що вони щільно пов'язані з людьми, які сильно впливають на їхню поведінку. Особистісні фактори мають значний вплив на ставлення до кіберхейту як складової кібербулінгу та варіюються від людини до людини. Ці фактори часто призводять до різного сприйняття, поведінки та ставлення людини саме до кіберхейту.

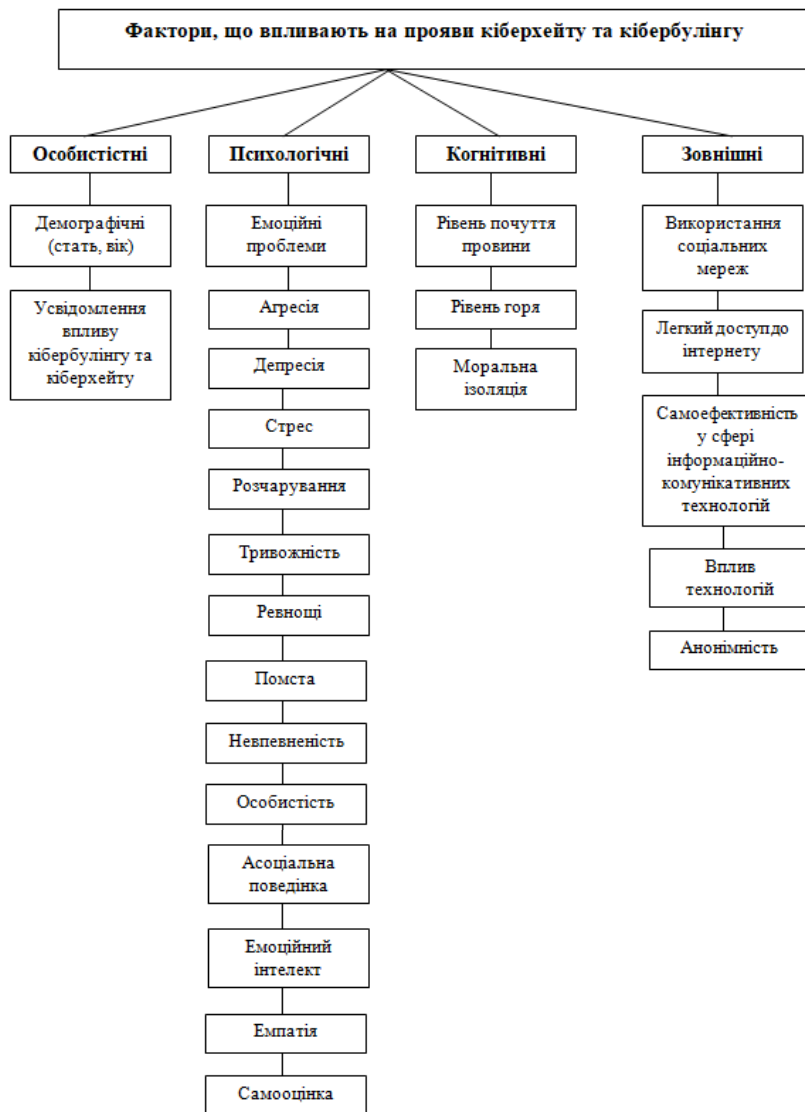


Рис. 1. Фактори які впливають на прояви кіберхейту та кібербулінгу в середовищі публічних службовців та розвиток персоналу на публічній службі.

Джерело: сформовано автором

Зазначимо, що нами запропоновано три різні види особистих факторів, які вивчалися для пояснення кіберхейту як частини кібербулінгу. До них належать демографічні фактори, такі як стать, вік та власне обізнаність про кіберхейт та кібербулінг. Під демографічними факторами, які найчастіше впливають на розуміння таких понять як кіберхейт та кібербулінг серед публічних службовців, є вік та стать. Зазначимо що як вік, так і стать мають значний вплив на явище кібербулінгу. В той же час зазначимо що вік та стать негативно впливають на кіберхейт та віктимізацію [11]. Прослідковується також така закономірність, що кібербулінг як і кіберхейт менш поширений серед жінок і дуже поширений серед чоловіків [15].

Маємо також підкреслили роль статі у кібербулінгу. В той же час більшість наукових матеріалів містять інформацію про те що жінки більш схильні бути жертвами кіберхейту порівняно з чоловіками [15]. Також було виявлено, що жінки менше залучені до кібербулінгу [13; 14]. Таким чином, можна констатувати, що стосується віктимізації кібербулінгу, то такі явища поширені серед жінок віком 25-40 років. Крім того, маємо констатувати, що вік публічного службовця прямо пропорційний кіберхейту та кібербулінгу, зі збільшенням віку з часом також зростає рівень кіберхейту та кібербулінгу відповідно. Однак, зазначимо що вік також, на нашу думку, негативно впливає на кібервіктимізацію.

В той же час в середовищі публічних службовців існує багато інших особистісних факторів які можуть впливати на ставлення до кіберхейту та кібербулінгу. Серед них знання або обізнаність про кіберхейт та кібербулінг є дуже важливими. Так само, як і під час купівлі продукту, рівень знань про цей продукт впливатиме на поведінку особистості до та після покупки. Аналогічно, рівень обізнаності публічного службовця про кіберхейт та кібербулінг може суттєво змінити цю поведінку. Публічний службовець, який має більше знань про кіберхейт та кібербулінг його вплив на жертву, відповідно буде менш схильний до цих явищ порівняно з тими, хто цих знань не має. Взаємозв'язок особистісних факторів, пов'язаних з кібербулінгом та кіберхейтом в середовищі публічних службовців та розвитком персоналу на публічній службі, зображено рис. 2.

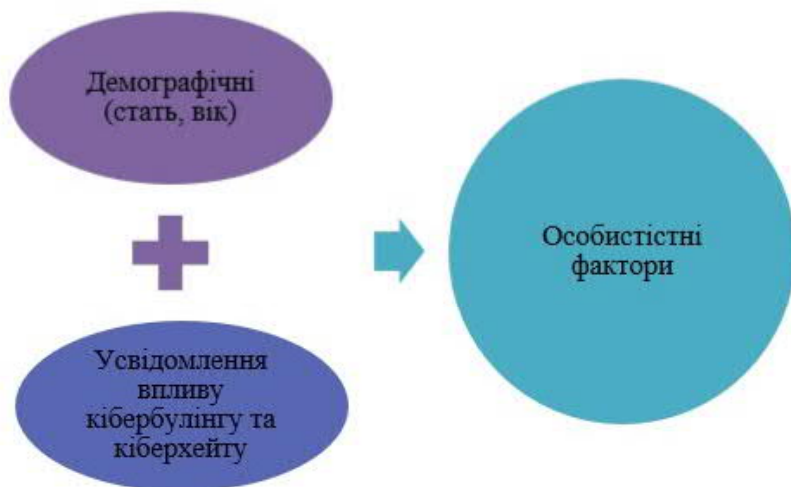


Рис. 2. Особисті фактори.

Джерело: сформовано автором

У процесі дослідження впливу кіберхейту та кібербулінгу на публічного службовця та його роль у розвитку персоналу було визначено також низку психологічних факторів, які мають або попередники, або послідовники поведінки кіберхейту та кібербулінгу, або і те, й інше. Психологічні фактори, які відіграли дуже важливу роль у поясненні феномену кіберхейту та кібербулінгу, включають власне особистість, стрес, тривожність, депресію, емоційний інтелект та емоційні проблеми, жагу помсти, самотність, самооцінку, агресію, відсутність емпатії, розчарування, асоціальну поведінку, невпевненість та ревності. Цей спектр психологічних факторів показав поєднання позитивного та негативного взаємозв'язку як передумов, так і наслідків кіберхейту та кібербулінгу. Отже на нашу думку психологічні фактори є найважливішими та визначальними для пояснення феномену кіберхейту та кібербулінгу. Поточне дослідження кіберхейту та кібербулінгу дає змогу зробити висновок, що в більшості випадків походження кіберхейту та кібербулінгу пов'язане з вищезазначеними психологічними факторами. Також можемо говорити про те що профілактика кіберхейту та

кібербулінгу може бути здійснена шляхом зміни психологічного складу особистості. Схематично психологічні фактори, пов'язані з кібербулінгом та кіберхейтом в середовищі публічних службовців та розвитком персоналу на публічній службі, зображено на рис. 3.

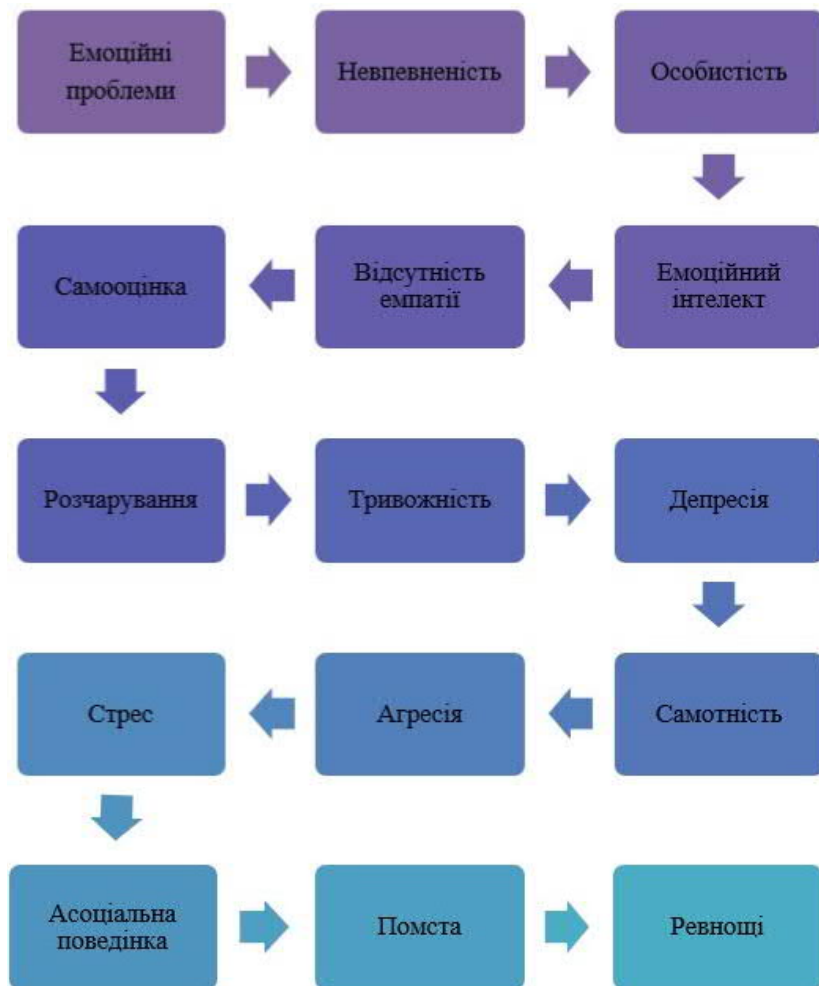


Рис. 3. Психологічні фактори.

Джерело: сформовано автором

Коли люди спостерігають певну поведінку в суспільстві та своєму оточенні, вони схильні її сприймати як власну та здебільшого починають її вводити у практику ставати свого роду її трансляторами. Така поведінка ґрунтується на їхньому розумінні того, що оскільки всі так роблять, це має бути правильно. Когнітивні фактори розвиваються на основі стосунків між людьми та середовища, в якому вони виховуються. Серед факторів, які відіграють дуже важливу роль у прийнятті поведінки кіберхейту та кібербулінгу, але менше вивчаються та здебільшого ігноруються, є саме когнітивні фактори.

Згідно результатів опитування визначено що третім типом факторів, які сприяють поясненню та розумінню явищ кіберхейту та кібербулінгу є фактори когнітивного характеру. Когнітивні фактори включають моральну ізоляцію, рівень провини та рівень горя. «Моральна ізоляція – це термін із соціальної психології, що позначає процес переконання себе в тому, що етичні стандарти не застосовуються до нього в певному контексті» [17]. Моральна ізоляція завжди аналізувалась як передумова кіберхейту та кібербулінгу, і жодне з досліджень не проводило раціонального аналізу моральної ізоляції з точки зору кіберхейту або кібербулінгу. Більше того, наявні публікації показують, що моральна ізоляція має позитивний вплив на кібербулінг та кіберхейт [12; 17; 18]. У наукових розвідках зустрічаємо той факт що особи з високим рівнем моральної ізоляції частіше потрапляють до групи кібербулінгу або кіберхейту. Другий вид когнітивного фактора складається з рівня провини та горя. Наразі досліджень щодо ролі рівня провини та горя майже немає але обидва фактори є феноменальними для пояснення передумов кібербулінгу та кіберхейту. Тобто аналізуючи роль та стан людських ресурсів у процесі розвитку персоналу можемо зробити висновок, що рівень горя та провини негативно пов'язані з кіберхейтом та кібербулінгом. Ті особи, які мають вищий рівень провини та горя, менш схильні до поведінки, пов'язаної з кібербулінгом та кіберхейтом [17]. Схематично когнітивні фактори які пов'язані з кібербулінгом та кіберхейтом в середовищі публічних службовців та розвитком персоналу на публічній службі, зображено на рис. 4.



Рис. 4. Когнітивні фактори.

Джерело: сформовано автором

Варто зазначити що в деяких публікаціях поряд із поняттям «моральна ізоляція» зустрічається ще й таке поняття як «моральна дискримінація» яка як констатується відіграє позитивну роль у прийнятті поведінки кібербулінгу та кіберхейту. Однак рівень провини та горя негативно впливають на прийняття поведінки кібербулінгу та / або кіберхейту [17]. Наведемо одне з визначень моральної дискримінації – яка визначається як когнітивний процес, за допомогою якого люди підтримують свою агресивну поведінку, і ті особи, які приймають або підтримують нормативні переконання, пов’язані з кібербулінгом, більш схильні до такої поведінки [14]. В той же час моральна дискримінація посилюється через відсутність провини та горя. Низький рівень провини та горя також заохочуватиме особистість підтримувати свою агресивну або негативну поведінку через кібербулінг або кіберхейт, оскільки вона може не розуміти або не відчувати болю, через який пройдуть жертви кібербулінгу або кіберхейту [18].

Зовнішні фактори або фактори навколишнього середовища – це зовнішні характеристики середовища людини. Поточне дослідження виявило що публічна служба як система відноситься до факторів навколишнього середовища, який впливає на ймовірність вчинення публічним службовцем дій та вчинків які мають ознаки кібербулінгу та кіберхейту. Першим типом факторів навколишнього середовища є сімейне та побутове середовище, другим – система публічної служби, а третім – професійне середовище в якому перебуває публічний службовець. Дослідження показало, що індивідуальні фактори, пов'язані з соціальним статусом, станом робочого середовища, стилем взаємодії, професійними конфліктами та професійним успіхом мають значний вплив на поведінку публічного службовця щодо проявів кібербулінгу або кіберхейту. Також дослідження засвідчило, що такі фактори, як соціальна толерантність та анонімність, мають позитивний зв'язок з ймовірністю участі публічного службовця у діях які можна кваліфікувати як кібербулінг або кіберхейт. Натомість інші фактори які не увійшли до нашого дослідження але на нашу думку не менш впливові це такі як захист, стиль виховання, сімейні цінності, мають негативний зв'язок з поведінкою кібербулінгу та кіберхейту.

Крім того, що стосується технологічного середовища, було помічено, що такі фактори, як вплив інформаційно-комунікаційних технологій доступ до них та самоефективність у їх використанні, є одними з предикторів поведінки кібербулінгу та кіберхейту. Дослідження показали, що більшість випадків кібербулінгу або кіберхейту можуть маскуватися, приховуючи свою особу, через самоефективність у використанні інформаційно-комунікаційних технологій та належний доступ до технологій [15]. Анонімність є однією з основних рис, які спонукають публічних службовців до кібербулінгу та кіберхейту, оскільки жертви не знають про кривдників у кіберсередовищі. Варто наголосити, що анонімність позитивно впливає на поведінку кібербулінгу та кіберхейту, а отже, збільшує кількість випадків останніх.

Зауважимо що насильство з боку колег по службі також пов'язане з проявами кібербулінгу та кіберхейту. Якщо традиційний

булінг пов'язаний з насильством вдома. На думку дослідників ті, хто спостерігає домашнє насильство, частіше діють як хулігани [13]. Аналогічно, високими є шанси у вчинків які можуть ідентифікуватися як кібербулінг або кіберхейт для тих, хто бере участь у цькуванні на рівні сімейних відносин. Погоджуємось з думкою, що існує кореляція між соціально-економічним статусом, структурою сім'ї та кібербулінгом та кіберхейтом.

Як слушно зазначається про те що хоча феномен кіберхейту тісно пов'язаний із феноменом кібербулінгу, варто все ж таки зауважити, що ці поняття не є тотожними та мають низку суттєвих відмінностей. На відміну від кібербулінгу, об'єктом кіберхейту стає колективна ідентичність. Навіть коли об'єктом кіберхейту стають окремі особистості, ця форма кіберагресії ґрунтується на міжгруповій ворожнечі, упередженнях та інтолерантності [2].

В цьому контексті публічну службу як середовище саме по собі можна вважати важливим фактором у сприянні виникненню фактів кібербулінгу або кіберхейту. Зазначимо що під час аналізу зазначеної проблеми спостерігається обмежена кількість ресурсів (джерел) щодо питання впливу середовища самої публічної служби на кібербулінг та кіберхейт. Наразі на рівні НАДС або місцевих органів публічної влади не проводиться достатньо досліджень, щоб зрозуміти вплив атмосфери що панує на публічній службі на поведінку, пов'язану з кібербулінгом та кіберхейтом.

Вважаємо що в системі публічної служби де загальне середовище є морально стійким та психологічно безпечним та надійним, а керівництво пов'язано із працівниками адекватними відносинами ймовірність кібербулінгу та кіберхейту мінімізується. Окрім професійних відносин на публічній службі, ще одним важливим фактором, який може призвести до кібербулінгу та кіберхейту, є стосунки з персоналом та з колегами. В той же час можемо припустити що публічні службовці, які не мають друзів або мають обмежене коло таких відносин, почуваються самотніми та не сприймаються колегами більш схильні до кібербулінгу та кіберхейту ніж ті, хто має хороших колег та друзів. Окрім стосунків з колегами, імідж також вважається важливим фактором кібербулінгу та

кіберхейту. Особи/групи, які асоціюють кібербулінг та кіберхейт зі статусом або демонстрацією влади, більш схильні до кібербулінгу та кіберхейту порівняно з тими, для кого кібербулінг та кіберхейт не вважається демонстрацією влади [20].

Ще однією групою факторів, які відіграють важливу роль у залученні персоналу до кібербулінгу та кіберхейту, є сімейні та побутові фактори. Ці фактори включають стиль виховання, домашнє насильство, соціально-економічний статус та структуру сім'ї. Схематично зовнішні фактори, пов'язані з кібербулінгом та кіберхейтом в середовищі публічних службовців та розвитком персоналу на публічній службі, зображено на рис. 5.



Рис. 5. Зовнішні фактори.

Джерело: сформовано автором

Підсумовуючи вищевикладене вважаємо за доцільне показати взаємозв'язок факторів, що схиляють персонал на публічній службі та публічних службовців зокрема до кібербулінгу, та кіберхейту з цією метою розглянуті фактори було класифіковано як «позитивні фактори» та «негативні фактори». Позитивні фактори є основними рушійними силами, що схиляють персонал та публічних службовців до вчинків що мають ознаки кібербулінгу та кіберхейту. Негативні фактори є основними рушійними силами, що схиляють персонал та публічних службовців до вчинків, які не мають ознак кібербулінгу та кіберхейту.

тивні фактори служать бар'єрами між персоналом та публічними службовцями, діями та вчинками що можуть бути ідентифіковані як кібербулінг та / або кіберхейт. Схематично неодноразово згадувані в дослідженні фактори які представлені у підсумку як «позитивні фактори», що призводять дії публічних службовців до поведінки яка має ознаки кібербулінгу та кіберхейту, та часто згадуваних «негативних факторів», що слугують бар'єром для вчинення кібербулінгу та кіберхейту зображено на рис. 6.

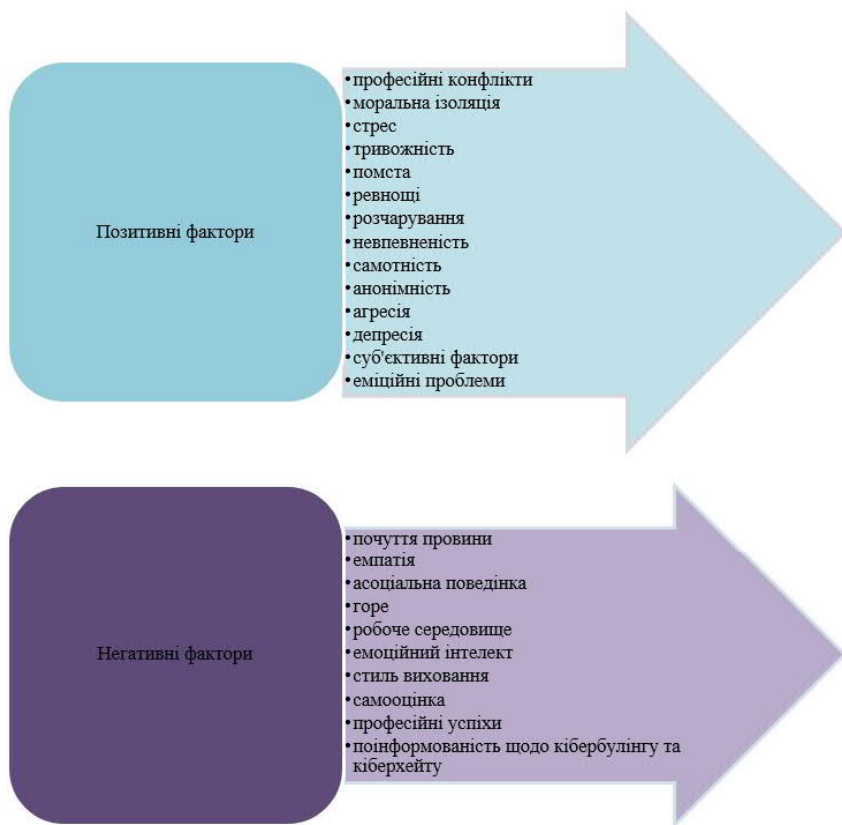


Рис. 6. Позитивні та негативні фактори.

Джерело: сформовано автором

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене можемо констатувати що з моменту появи явища кібербулінгу цікавість до питання його проявів та природи у різних сферах та галузях останнім часом стрімко зросли. В той же час мусимо констатувати що його різновид, а саме кіберхейт нажаль ще не отримав у вітчизняному науковому просторі належного наукового аналізу та оцінки. Опитування проведене в рамках нашого дослідження засвідчило низку факторів які включають особистісні, психологічні, когнітивні, та зовнішні фактори що впливають на розвиток персоналу на публічній службі та спонукають публічних службовців до вчинення дій які мають ознаки кібербулінгу на підставі огляду наукових розвідок які пов'язані власне з питаннями кібербулінгу та його складової кіберхейту. Крім того, всі ці фактори були також класифіковані на негативні та позитивні.

Негативні фактори – це ті, які негативно пов'язані з явищем, тобто які перешкоджають кібербулінгу та кіберхейту. Позитивні фактори функціонують протилежно. Важливим на нашу думку є той факт, що визначивши фактори, що спонукають персонал та публічних службовців до кібербулінгу та кіберхейту, сформовано цілісне уявлення про фактори, що сприяють кібербулінгу та кіберхейту, замість традиційного підходу, що зосереджується на одному або двох факторах. Виявлені фактори кібербулінгу та кіберхейту можуть служити орієнтиром для оптимізації прогнозування поведінки кібербулінгу та кіберхейту. Власне кіберхейт у системі публічної служби є серйозною проблемою яка на сучасному етапі нажаль ще не отримала належної уваги та оцінки, тобто наразі відбувається неконтрольована з позиції законодавчого поля ідентифікація дій та вчинків в системі публічної служби які можемо характеризувати власне як кіберхейт. Виходячі з цього ми зосередили наші наукові розвідки на розумінні та аналізі феномену кібербулінгу та кіберхейту шляхом визначення факторів, що впливають на публічних службовців та розвиток персоналу.

Зроблена класифікація позитивних та негативних факторів, дає чітке уявлення про фактори кібербулінгу та кіберхейту їх зв'язок зі скоєнням кібербулінгу та кіберхейту. Така класифікація дозволяє

дослідникам та майбутнім фахівцям у цій сфері зрозуміти феномен поведінки кібербулінгу та кіберхейту та його роль у системі публічної служби та вплив на розвиток персоналу.

Нами запропоновано щоб мінімізувати вплив кіберхейту на професійні якості та навички персоналу, керівники можуть використовувати ряд інструментів:

- пропрацювати корпоративну політику та правила поведінки, засновані на спільних цінностях;
- враховувати ці цінності при підборі персоналу;
- транслювати цінності всередині організації на загальних зборах, тимблдингах, корпоративах, у соцмережах [10].

РОЛЬ КІБЕРХЕЙТУ ЯК СКЛАДОВОЇ ЧАСТИНИ КІБЕРБУЛІНГУ У СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

У статті зроблена спроба визначити роль кіберхейту як складової частини кібербулінгу. У вступній частині акцентовано увагу на тому що питання кіберхейту полягає у складному поєднанні неправомірно використаної, неопосередкованої та нерегульованої свободи слова. Нині у світі тривають дебати щодо його універсальної концептуалізації. Тим часом, кіберхейт позначений як усі форми вираження, опосередкованих інформаційно-комунікаційних технологій, які підзбурюють, виправдовують або пропагують ненависть чи насильство проти окремих осіб чи груп на основі їхньої статі, раси, етнічної приналежності, релігії, сексуальної орієнтації чи інших колективних характеристик. Основна частина присвячена детальному аналізу факторів що впливають на розвиток кіберхейту та його подальшого впливу на публічних службовців та персонал. Зазначено що для подальшого кращого розуміння та синтезу визначених факторів, враховуючи результати опитування проведеного автором розкрито головні фактори, а саме: «Особистісні фактори», «Когнітивні фактори», «Психологічні фактори» та «Зовнішні фактори». Класифікація факторів базується зокрема на природі факторів, релевантності,

контексті факторів, що є предметом розгляду в наукових публікаціях, та на підставі розгляду загального визначення кожного визначеного фактору. У висновках констатовано що з моменту появи явища кібербулінгу цікавість до питання його проявів та природи у різних сферах та галузях останнім часом стрімко зросли. В той же час мусимо констатувати що його різновид, а саме кіберхейт нажаль ще не отримав у вітчизняному науковому просторі належного наукового аналізу та оцінки. Опитування проведене в рамках нашого дослідження засвідчило низку факторів які включають особистісні, психологічні, когнітивні, та зовнішні фактори що впливають на розвиток персоналу на публічній службі та спонукають публічних службовців до вчинення дій які мають ознаки кібербулінгу на підставі огляду наукових розвідок які пов'язані власне з питаннями кібербулінгу та його складової кіберхейту. Крім того, всі ці фактори були також класифіковані на негативні та позитивні з метою детального обґрунтування впливу досліджуваних факторів на прояви кіберхейту та кібербулінгу.

Ключові слова: кіберхейт, кібербулінг, публічна служба, управління персоналом, фактори.

Author Contributions: Conceptualization, B.W.A. and L.W.F.; Writing – original draft, B.W.A. and L.W.F.; Writing – review & editing, B.W.A. and L.M.F. Author has read and agreed to the published version of the manuscript.

Funding: This research received no external funding.

Institutional Review Board Statement: Not applicable as study did not include human subjects.

Informed Consent Statement: Not applicable.

Data Availability Statement: Data is contained within the article.

Conflicts of Interest: The author declares no conflict of interest.

References

1. Khadzhyradieva, S., Levin, Yu., & Todorova, M. (2024). *Kiberpsykholohiia u vymirakh suchasnoho naukovoho dyskursu [Cyberpsychology in the dimensions of modern scientific discourse]*. Odesa: Astroprint [in Ukrainian].
2. Korol, L.D., & Blaia, K. (2024). Fenomen kiberkheitu: analiz kontseptualnykh pidkhodiv ta empyrychnykh rozvidok kiberkheitu v molodizhnomu sere dovys hchi Frantsii [The phenomenon of cyberhate: analysis of conceptual approaches and empirical investigations of cyberhate in the youth environment of France]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Seriiia «Psykholohiia»: naukovyi zhurnal – Scientific notes of the National University «Ostroh Academy». Series «Psychology»: scientific journal*, 17, (pp. 82-89). Ostroh: Vyd-vo NaUOA [in Ukrainian].
3. Wachs, S., & Wright, M. (2019). The moderation of online disinhibition and sex on the relationship between online hate victimization and perpetration. Retrieved from: *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 22(5), (pp. 300-330). Retrieved from: <https://doi.org/10.1089/cyber.2018.0551> [in English].
4. Slonje, R., & Smith, P. (2008). Cyberbullying: Another main type of bullying? *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(2), (pp. 147-154). Retrieved from: <https://doi.org/10.1111/j.1457-9450.2007.00511.x> [in English].
5. Wachs, S., Wright, M., & Vazsonyi, A. (2019). Understanding the overlap between cyberbullying and cyberhate perpetration: Moderating effects of toxic online disinhibition. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 29(3), (pp. 179-188). Retrieved from: <https://doi.org/10.1002/cbm.2115> [in English].
6. Reichelmann, A., Hawdon, J., Costello, M., Ryan, J., Blaya, C., Llorent, V., Oksanen, A., Räsänen, P., & Zych, I. (2020). Hate knows no boundaries: Online hate in six nations. *Deviant Behavior*, (pp. 1-12). Retrieved from: <https://doi.org/10.1080/01S39S25.2020.1722337> [in English].
7. Machackova, H., Blaya, C., Bedrosova, M., Smahel, D., & Staksrud, E. (2020). *Children's experiences with cyberhate*. Retrieved from: <https://doi.org/10.21953/lse.zenk9xw6pua> [in Ukrainian].
8. Naidonova, L.A. (2014). Kiberbulinh abo ahresiia v interneti: sposoby rozpoznavannia i zakhyst dytyny [Cyberbullying or aggression on the Internet: ways of recognizing and protecting a child]. Kyiv [in Ukrainian].
9. Kononovych, V.H., & Tardaskin, M.F. (2006). Osnovni polozhennia kontseptsii informatsiinoi bezpeky telekomunikatsiinykh merezh zahalnoho korystuvannia [Basic provisions of the concept of information security of public telecommunication networks]. *Zakhyst informatsii – Information Protection*, 1(28), (pp. 18-30) [in Ukrainian].

10. Atanasov, M. (2025). Vplyv kiberkheitu na protses upravlinnia personalom: vyklyky ta shliakhy zapobihannia. Proceedings from OF'2025: *XXI Mizhnarodno-naukova konferentsiia «Olviiskyi forum – 2025: stratehii krain Prychornomorskoho rehionu v heopolitychnomu prostori» – XXI International Scientific Conference «Olympic Forum – 2025: Strategies of the Black Sea Region Countries in the Geopolitical Space»*. (pp. 30-32). Mykolaiv: Vyd-vo Chornomorskyi natsionalnyi universytet imeni Petra Mohyly [in Ukrainian].

11. Wachs, S., Costello, M., Wright, M., Flora, K., Daskalou, V., Maziridou, E., Kwon, Y., Na, E., Sittichai, R., Biswal, R., & Singh, R. (2021). «DNT LET'EM H8 U!»: Applying the routine activity framework to understand cyberhate victimization among adolescents across eight countries. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.104026> [in English].

12. Responding to Cyberhate, Toolkit for Action (Preprint). (n.d.). (2010). www.adl.org. Retrieved from: <https://www.adl.org/sites/default/files/documents/assets/pdf/combating-hate/ADL-Responding-to-Cyberhate-Toolkit.pdf> [in English].

13. Bedrosova, M. (2020). European children's experiences of cyberhate. Parenting for a Digital Future. Blog Entry. blogs.lse.ac.uk. Retrieved from: <https://blogs.lse.ac.uk/parenting4digitalfuture/2020/06/24/euko-cyberhate/> [in English].

14. Goerzig, A., Wachs, S., & Wright, M. (2019). *Cyberhate and cyberbullying: joint propensity and reciprocal amplification. Full panel: victims and perpetrators of hate speech*. Lisbon [in English].

15. Wachs, S., Gámez-Guadix, M., Wright, M., Görzig, A., & Schubarth, W. (2020). *How do adolescents cope with cyberhate? Psychometric properties and socio-demographic differences of a coping with cyberhate scale*. Retrieved from: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106167> [in English].

16. Blaya, C., & Audrin, C. (2019). *Toward an Understanding of the Characteristics of Secondary School Cyberhate Perpetrators*. Retrieved from: <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00046> [in English].

17. Williams, M., & Burnap, P. (2015). Cyberhate on social media in the aftermath of Woolwich: A case study in computational criminology and big data. *British Journal of Criminology*, 56(2), (pp. 211-238). Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.1093/bjc/azv059> [in English].

18. Calvete, E., Orue, I., Estévez, A., Villardón, L., & Padilla, P. (2010). Cyberbullying in adolescents: Modalities and aggressors' profile. *Computers in Human Behavior*, 26, (pp. 1128-1135) [in English].

19. Law, D., Shapka, J., Hymel, S., Olson, B., & Waterhouse, T. (2011). The changing face of bullying: An empirical comparison between traditional

and internet bullying and victimization. *Computers in Human Behavior*, 28, (pp. 226-232) [in English].

20. Yemelyanov, V., & Bondar, H. (2019). Kiberbezpeka yak skladova natsionalnoi bezpeky ta kiberzakhyst krytychnoi infrastruktury Ukrainy [Cybersecurity as a component of national security and cyberprotection of critical infrastructure of Ukraine]. *Publichne upravlinnia ta rehionalnyi rozvytok – Public Administration and Regional Development*, (5), (pp. 493-523). Retrieved from: <https://doi.org/10.34132/pard2019.05.02> [in Ukrainian].

Відомості про автора / Information about the Author

Микола Атанасов, завідувач навчально-наукової лабораторії дистанційної та он-лайн освіти, Державного університету інтелектуальних технологій і зв'язку, м. Одеса, Україна. E-mail: nkl.atnsv@gmail.com, orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9061-6858>.

Mykola Atanasov, Head of the Educational and Scientific Laboratory of Distance and Online Education, State University of Intellectual Technologies and Communications, Odessa, Ukraine. E-mail: nkl.atnsv@gmail.com, orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9061-6858>.

Atanasov, M. (2025). The role of cyberhate as a component of cyberbullying in the system of staff development in public service. *Public Administration and Regional Development*, 28, 606-627. <https://doi.org/10.34132/pard2025.28.14>