

---

## **ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МОББИНГА НА УСПЕШНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ПЕРСОНАЛА ИТ-КОМПАНИЙ И СТУДЕНТОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ)**

---

**Корыстина Екатерина Сергеевна,**

аспирантка кафедры управления персоналом Воронежского государственного университета; kvenya@mail.ru

Статья содержит результаты исследования влияния моббинга на успешность персонала организации и студентов высших учебных заведений методом факторного и корреляционного анализа.

**Ключевые слова:** моббинг, успешность, профессиональная успешность, факторный анализ, корреляционный анализ, организационная среда.

Успешность работника – одно из его ключевых свойств, позволяющее достигать выполнения миссии организации, благодаря взаимодействию в процессе труда (производства) и положительной результативности деятельности, при условии удовлетворенности своим трудом и самореализации.

Одной из многочисленных, влияющих на успешность персонала, является группа факторов организационной среды, в частности – наличие или отсутствие в организации моббинга.

Моббинг – это совокупность продолжительных, регулярных, не – или преднамеренных, коллективных и (или) индивидуальных негативных действий, направленных против одного человека или группы лиц, с целью навредить их должностному, социальному статусу и повлиять на достижение ими профессиональной успешности.

Моббинг, как и его влияние на успешность персонала, – малоизученное явление. В России на данном этапе среди руководителей и менеджеров по персоналу укрепляется понимание взаимосвязи между здоровой атмосферой в коллективе, успешностью сотрудников и их производительностью. В этой связи исследование факторов, влияющих на успешность работников в конкретной организации, является актуальным.

Для исследования данной тематики и различий между содержанием факторов успешности у работников и студентов было проведено анкетирование сотрудников, работающих в ИТ-сфере (выборка составила 40%, или абсолютно 52 чел.), а также среди студентов 4-6-х курсов двух университетов

г. Воронежа (75 чел.). Обработка полученной информации проводилась в программном пакете «SPSS».

Анкета состояла из трех частей. Первая – содержала вопросы о внутри-корпоративных отношениях (или в группе / на курсе). Респондентам предлагалось также оценить степень своей успешности как личности и сотрудника (или студента). Вторая часть анкеты была направлена на выявление случаев моббинга против респондента. Третья часть – фокусировала вопросы об общих данных сотрудника (студента), характеризующих его положение в фирме (вузе) и намерения относительно своей дальнейшей карьеры.

Для удобства результаты исследования были объединены в две части. В первой представлены результаты по респондентам – сотрудникам ИТ-сферы, во второй – по респондентам – студентам.

Исследование влияния моббинга на успешность сотрудников ИТ-сферы и расчеты описательной статистики для респондентов-сотрудников организаций [11], а также анализ данных с помощью *W*-критерия Шапиро-Уилка на нормальность выборки дали следующие результаты:

- Мерой центральной тенденции [10] для выборки была выбрана медиана.
- Среднее арифметическое для данной выборки нами было решено не использовать из-за ее большого размаха и положительного эксцесса.
- Распределение большей части выборки ненормально.

Характеристики выборки показали, что обработка двух блоков вопросов о моббинге из четырех дали отрицательные результаты (0=отсутствие случаев конкретных проявлений моббинга). На наш взгляд, это свидетельствует о том, что:

- респонденты могли дать заведомо ложные ответы на эти вопросы;
- респонденты могли не придавать значения происходившим с ними конкретным проявлениям моббинга;
- респонденты могли считать происходящие с ними конкретные проявления моббинга чем-то совершенно обычным и приемлемым;
- случаи моббинга могли действительно не иметь место.

Также ни один респондент из выборки не охарактеризовал себя неуспешным в работе или личной жизни (наиболее часто встречающаяся субъективная оценка – «скорее согласен»).

Далее были вычленены факторы успешности персонала и проведен «разведочный» факторный анализ ответов группы 4.

На первой стадии нами была построена матрица корреляций.

На второй – для определения минимального числа факторов, вносящих максимальный вклад в дисперсию данных, был выбран метод факторного анализа – анализ главных компонент (*principal components analysis*) [9].

Для того чтобы определить число факторов, были использованы следующие методы:

- графический метод Кеттела (критерий «каменистой осыпи»);
- расчет процента объясненной дисперсии (для одного, двух и трех факторов отдельно);
- подход по вычислению критерия отсеивания Кайзера.

Анализ этих расчетов показал, что три фактора – это оптимальное количество для проведения дальнейшего анализа, так как только 3 фактора (удовлетворенность работой, субъективное ощущение успешности, совпадение специальности и сферы деятельности) преодолевают критерий отсеивания и объясняют 67% дисперсии (табл. 1).

Таблица 1

Кумулятивная дисперсия для трех факторов (сотрудники)

Компонента	Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Итого	% дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% дисперсии	Кумулятивный %
1	3,109	38,859	38,859	2,460	30,744	30,744
2	1,194	14,928	53,787	1,633	20,414	51,158
3	1,072	13,395	67,181	1,282	16,023	67,181

Далее нами была рассчитана матрица повернутых компонент методом вращения варимакс с нормализацией Кайзера, после чего – значения каждого фактора. Факторы имеют следующий вид (табл. 2).

Таблица 2

Математически независимые факторы (сотрудники)

Фактор	Предметное содержание фактора	Вклад фактора, % дисперсии
Фактор 1	Удовлетворенность работой	38,8
Фактор 2	Субъективное ощущение успешности	14,9
Фактор 3	Совпадение специальности и сферы деятельности	13,3

Для анализа влияния моббинга на успешность сотрудников был проведен корреляционный анализ трех выделенных факторов успешности и ответов на вопросы анкеты, указывающие на моббинг, для чего был выбран коэффициент Спирмана, так как исследуемые данные были получены по шкале порядков.

В результате анализа получена матрица корреляций, которая показала, что коэффициент корреляции  $r_s \leq$  не превышает 0,4. Это связано в большей степени с отрицательными ответами на группу вопросов, посвященных моббингу. Данные табл. 3 показывают, какие формы моббинга оказывают влияние на факторы успешности. Коэффициенты корреляции отсортированы по убыванию для наглядности степени их влияния на тот или иной фактор.

Таблица 3

## Корреляции факторов успешности и форм моббинга (сотрудники)

Фактор успешности	Форма моббинга	Коэффициент корреляции $r_s$
Фактор 1	Ссоры с коллегами	0,358 при $p=0,05$
	Необоснованная критика со стороны начальства	0,240 и 0,235 при $p=0,45$ и 0,48
	Клевета	0,291 при $p=0,21$
Фактор 2	Распространение неприятных слухов про респондента и его семью	-0,243 при $p=0,45$
Фактор 3	Необоснованная критика со стороны начальства	-0,259 и -0,262 при $p=0,33$ и 0,32

Из результатов корреляционного анализа видно, что:

- взаимосвязь форм моббинга и успешности респондентов низкая;
- наибольшая взаимосвязь с оценкой успешности респондентами у таких форм моббинга, как «ссоры с коллегами», «необоснованная критика со стороны начальства» и «распространение неприятных слухов о респонденте и его семье», у этих форм моббинга корреляция равна или стремится к 0,05. При этом форма моббинга «необоснованная критика со стороны начальства» положительно влияет на фактор 1 и отрицательно на фактор 3, так как необоснованная критика со стороны начальства никак не связана с совпадением сферы деятельности и специальности респондента.

Низкая взаимосвязь форм моббинга и успешности вызвана по большей части крайне малым количеством положительных ответов на вопросы о моббинге. При такой выборке невозможно говорить об однозначном влиянии моббинга на успешность.

Также был проведен аналогичный корреляционный анализ влияния среды на успешность респондентов. Полученная матрица также показывает достаточно низкий уровень корреляции, однако, несколько больший, чем в первом случае. Для анализа результатов этой части исследования также была составлена таблица корреляции (табл. 4).

Таблица 4

## Корреляции факторов успешности и среды (сотрудники)

Фактор успешности	Особенность среды	Коэффициент корреляции
Фактор 1	Централизованный источник информации о вакансиях	0,236 при $p=0,46$
	Регулярное проведение тренингов по деловому общению и решению конфликтов	0,240 при $p=0,43$
	Демократичный стиль общения между сотрудниками	0,313 при $p=0,12$
	Самостоятельность респондентов в решении производственных задач	-0,285 при $p=0,2$

Фактор успешности	Особенность среды	Коэффициент корреляции
	Осведомленность респондентов друг о друге	0,299 при $p=0,17$
	Интерес респондентов работой друг друга	0,321 при $p=0,1$
	Помощь новичкам	0,248 при $p=0,38$
	Сильное влияние личных убеждений респондентов на их взаимоотношения с коллегами	-0,253 при $p=0,35$
	Присутствие сотрудников из социально незащищенных групп населения	-0,244 при $p=0,41$
	Помощь руководителей отделов в решении рабочих конфликтов	0,317 при $p=0,11$
	Четкая формулировка и регулярное обновление трудового договора	0,337 при $p=0,08$
	Стаж работы на конкретном рабочем месте	0,336 при $p=0,08$
	Количество предыдущих мест работы	0,291 при $p=0,18$
Фактор 2	Демократичный стиль общения между сотрудниками	0,256 при $p=0,33$
	Присутствие среди сотрудников иностранцев	-0,285 при $p=0,02$
	Сильное влияние личных убеждений респондентов на их взаимоотношения с коллегами	0,367 при $p=0,04$
	Наличие четкой системы адаптации персонала в организации	-0,238 при $p=0,45$
Фактор 3	Открытое обсуждение ошибок респондентов в коллективе	-0,245 при $p=0,041$
	Наем сотрудников на руководящие должности с внешнего рынка труда	0,258 при $p=0,34$
	Присутствие сотрудников из социально незащищенных групп населения	0,415 при $p=0,01$
	Наличие в отделе/компании нескольких человек с авторитетным мнением	0,256 при $p=0,034$
	Зависимость повышения заработной платы от оценки труда респондентов	0,337 при $p=0,007$
	Наличие четкой системы адаптации персонала в организации	0,273 при $p=0,025$
	Регулярное проведение антимоббинговых тренингов	0,314 при $p=0,012$
	Количество сотрудников, работающих с респондентами в одном помещении	0,331 при $p=0,008$

Из результатов корреляционного анализа нами выявлено, что:

– корреляции факторов среды с факторами успешности несколько выше, чем с формами моббинга;

– некоторые факторы среды влияют сразу на несколько факторов успешности (демократичный стиль общения между коллегами, влияние личных убеждений сотрудников на их взаимоотношения с коллегами и четкая система адаптации нового персонала);

– наибольшему влиянию среды подвергается первый фактор успешности.

– больше всего на успешность респондентов влияют факторы среды, характеризующие межличностную коммуникацию (личные убеждения, взаимодействие с коллегами, наличие возможности улучшения деловой коммуникации, налаженная коммуникация с руководством и система адаптации новых сотрудников);

– наибольшее влияние оказывают такие особенности среды, как результативная разработанная система адаптации персонала, проведение тренингов по деловому общению и разрешению конфликтов и централизованный источник информации о вакансиях.

Эти выводы полностью совпадают с основными описываемыми в современной литературе методами профилактики моббинга и противодействия имеющимся в организации моббинг-конфликтам.

Этапы исследования влияния моббинга на успешность студентов воронежских вузов идентичны предыдущему. По результатам мерой описания центральной тенденции для выборки также была выбрана медиана. Среднее арифметическое для выборки было решено не использовать из-за большого ее размаха. Распределение выборки также ненормально.

Сравнивая эту выборку с предыдущей, мы сделали следующие выводы:

– количество отрицательных результатов (отсутствие конкретных случаев проявления моббинга) у респондентов-студентов меньше, чем у респондентов-работников;

– количество непригодных для анализа анкет у студентов значительно больше, чем у сотрудников;

– 15,8% респондентов охарактеризовали себя как скорее неуспешных в учебе, при этом 1/3 из них дали одинаковую оценку «скорее неуспешен» как своей учебе, так и себе как личности; 4% – как совсем неуспешных в учебе, и 2/3 из них дали такую же оценку и себе как личности; 2,5% – затруднились с ответом;

– в большинстве случаев при оценке успешности респондента как студента «успешен» или «скорее успешен» оценка того же респондента как личности будет такой же, либо выше, реже – ниже.

Как и в первой части исследования, была построена матрица корреляций для ответов группы 3. Применение графического метода Кеттела и расчет процента объясненной дисперсии показали, что 2 фактора (субъективное ощущение успешности и удовлетворенность учебным процессом) – оптимальное количество для проведения дальнейшего анализа, они преодолевают критерий отсеивания и объясняют 59% дисперсии (табл. 5).

Таблица 5

## Кумулятивная дисперсия для двух факторов (студенты)

Компонента	Суммы квадратов нагрузок извлечения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Итого	% дисперсии	Кумулятивный %	Итого	% дисперсии	Кумулятивный %
1	2,487	41,448	41,448	2,013	33,551	33,551
2	1,092	18,194	59,642	1,565	26,091	59,642

Далее была рассчитана матрица повернутых компонент, а также факторные нагрузки, позволяющие определить точное значение нагрузок каждой переменной первого и второго факторов. Также были вычислены значения факторов (табл. 6).

Таблица 6

## Значения факторов успешности для респондентов-студентов

Фактор	Предметное содержание фактора	Вклад фактора, % дисперсии
Фактор 1	Субъективное ощущение успешности	41,4
Фактор 2	Удовлетворенность учебным процессом	18,2

Проведенный корреляционный анализ двух выделенных факторов успешности и данных из частей анкеты, посвященный моббингу, с использованием коэффициента Спирмана, позволил построить матрицу корреляций. Коэффициент корреляции  $r_s \leq$  также не превышал 0,4. Это связано, как и в случае респондентов-сотрудников организаций, в большей степени с отрицательными ответами на группу вопросов, посвященных моббингу. Табл. 7 показывает, какие именно моббинг-действия оказывают влияние на факторы успешности.

Таблица 7

## Корреляции факторов успешности и форм моббинга (студенты)

Фактор успешности	Форма моббинга	Коэффициент корреляции $r_s$
Фактор 1	Недостаточная социализация, бойкот	0,246 при $p=0,033$
	Зависть	-0,270 при $p=0,19$
Фактор 2	Необоснованные обвинения	0,266 и 0,264 при $p=0,021$ и 0,022 соответственно
	Клевета	0,256 при $p=0,027$

Из результатов корреляционного анализа видно, что:

- взаимосвязь форм моббинга и успешности респондентов-студентов такая же или ниже, чем у респондентов-работников;
- наибольшая взаимосвязь с оценкой успешности респондентами у таких форм моббинга, как «необоснованные обвинения» и «клевета»;

– отсутствуют формы моббинга, по-разному влияющие на факторы успешности респондентов-студентов.

Как и в случае с респондентами-работниками, в отношении студентов дискуссионно говорить об однозначном влиянии моббинга на успешность из-за малого количества положительных ответов на вопросы о его проявлениях.

Аналогичный корреляционный анализ влияния среды на успешность респондентов также показывает достаточно низкий уровень связи.

Таблица 8

Корреляции факторов успешности и среды (студенты)

Фактор успешности	Особенность среды	Коэффициент корреляции
Фактор 1	Помощь новичкам	0,260 при $p=0,24$
	Регулярное проведение общих мероприятий (собраний, поездок и т.д.)	-0,250 при $p=0,31$
Фактор 2	Отсутствие «любимчиков» у преподавателей среди студентов	0,286 при $p=0,013$
	Присутствие среди студентов лиц из социально незащищенных слоев населения	0,245 при $p=0,034$
	Наличие адаптационных мероприятий для первокурсников	0,239 при $p=0,039$
	Взаимопомощь	0,232 при $p=0,047$

Из результатов корреляционного анализа видно, что:

– с одной стороны, на фактор 1 влияет помощь новичкам. С другой стороны, регулярное проведение общих мероприятий влияния не оказывает, из-за чего можно предположить, что неформальное общение между курсами или группами важнее официальных мероприятий типа экскурсий, студенческих праздников и т.д.;

– на фактор 2 больше всего влияет отсутствие у преподавателей «любимчиков» среди студентов;

– наличие адаптационных мероприятий для первокурсников и взаимопомощь среди студентов отмечены наименьшей степенью влияния на фактор 2.

Суммируя данные корреляционного анализа, можно сказать, что формы коллективного общения не влияют на успешность студентов, однако, пресечение общения студентов со своими однокурсниками/одногоруппниками (бойкот) – наоборот, влияет на субъективное ощущение успешности студентов. Это может говорить о том, что студентам важна сама возможность общения, в то время как индивидуальный подход к учебе и минимальный контакт с коллективом не сказываются на их оценке своей успешности, как например, в случае с взаимопомощью: она должна иметь место, однако только ее принудительное ограничение со стороны коллектива по отношению к индивиду сможет негативно сказаться на оценке индивидом своей успешности. Обобщая, можно сказать, что потенциальная возможность социализации, общения, взаимопомощи и т.д. для студентов важнее, чем их



практическая реализация. Это является существенным отличием по сравнению с результатами респондентов-работников. У последних реализация возможности социализации и общения в коллективе ценится значительно больше и сильнее влияет на успешность. Конечно, это отличие обусловлено в большой степени спецификой групп респондентов.

В целом из-за специфики групп респондентов наблюдаются следующие особенности влияния форм моббинга и среды на успешность:

– бойкот и ограничение социализации как формы моббинга влияют на успешность студентов, но не работников;

– клевета, необоснованные обвинения и критика как формы моббинга являются существенными для обеих групп респондентов; зарубежные исследования также выделяют эти формы моббинга как одни из самых распространенных [4];

– факторы среды для двух групп респондентов достаточно специфичны, поэтому сильно различаются;

– в то время как для студентов общение внутри коллектива является не обязательным для оценки себя как субъективной оценки успешности, для работников этот фактор среды важен (опять же в силу специфики группы);

– факторы успешности работников и студентов в основном совпадают (субъективная оценка успешности и удовлетворенность от работы/учебы);

– специфичным для работников является фактор успешности «Совпадения специальности и сферы деятельности», так как студенты не всегда являются занятыми на рынке труда, а также вероятность их занятости не по специальности выше, чем у специалистов;

– для обеих выборок характерна низкая степень влияния факторов моббинга и среды на успешность респондентов;

– в обеих выборках низкая степень влияния моббинга на успешность респондентов объясняется низким количеством положительных ответов на вопросы соответствующих групп, хотя у студентов количество положительных ответов в целом больше;

– у студентов встречаются отрицательные оценки своей успешности (по обоим пунктам) разной степени, в то время как у сотрудников она не опускается ниже положительной «скорее согласен»; это может говорить, с одной стороны, о большей открытости респондентов-студентов, а с другой, – о большей степени неопределенности в жизни и неуверенности в будущем, как специфическими характеристиками их группы.

#### **Список источников**

1. Heinemann, P.P. Mobbing – Gruppvåld bland barn och vuxna. Natur och kultur [текст] / P.P. Heinemann. – Stockholm, 1972. – P. 78.
2. Leymann, H. Vuxenmobbing: Om psykiskt våld i arbetslivet [текст] / H. Leymann // Studentlitteratur. – Lund, 1986.
3. Leymann, H. Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie mann sich

- dagegen wehren kann [текст] / Н. Leymann // Reinbeck (Rowohlt). – 1993. – P. 21.
4. Meschkulat, В. Der Mobbing-Report. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland [текст] / В. Meschkulat, М. Stackelbeck, G. Langenhoff. – Dortmund/Berlin, 2002. – P. 70.
5. Neuberger, O. Mobbing – Übel mitspielen in Organisationen [«Дурные игры» в организациях] [текст] / О. Neuberger // Hampp. – München, 1995. – P. 45.
6. Olweus, D. Mobbing. Vad vi vet och vad vi kan göra [текст] / D. Olweus // Liber. – Stockholm, 1986.
7. Vartia-Väänänen, M. Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health [Буллинг на рабочем месте – Исследование условий труда, благосостояния и здоровья] [текст] / M. Vartia-Väänänen // Finnish Institute of Occupational Health. People and Work Research Reports. – Helsinki, 2003. – P. 56.
8. Буреева, Н.Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП «STATISTICA». Учебно-методический материал по программе повышения квалификации «Применение программных средств в научных исследованиях и преподавание математики и механики» [текст] / Н.Н. Буреева. – Нижний Новгород, 2007. – 112 с.
9. Малхорта, Нэреш К. Маркетинговые исследования [текст] / Нэреш К. Малхорта // Практическое руководство, 3-е издание // Пер. с англ.
10. Паниотто, В.И. Количественные методы в социологических исследованиях [текст] / В.И. Паниотто, В.С. Максименко. – Киев: Наукова Думка, 1982. – 260 с.
11. Теория статистики : учебник для вузов [текст] / Р.А. Шмойлова, В.Г. Минашкин, Н.А. Садовникова, Е.Б. Шувалова / 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Финансы и статистика, 2003. – 656 с.

---

# **FACTORIAL ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOBBING ON EMPLOYEES IN A COMPANY (AS EXEMPLIFIED BY EMPLOYEES IT-COMPANY AND THE STUDENTS OF HIGH SCHOOL**

---

**Korystina Ekaterina Sergeevna,**

Post-graduate student of the Chair of Personnel Management of Voronezh State University; kvenya@mail.ru

The article contains the results of research about influence of mobbing on employees and students success by the methods of factorial and correlation analysis.

**Keywords:** mobbing, success, career success, factorial analysis, correlation analysis, organizational environment.