УДК: 159.9

Ле Тхи Минь Лоан, кандидат психологических наук, доцент, факультет психологии, Институт социально-гуманитарных наук Вьетнамского государственного университета (Социалистическая Республика Вьетнам), e-mail: ltminhloan@gmail.com

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ВЬЕТНАМА: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

Аннотация. В исследовании использовалась трехкомпонентная шкала приверженности Аллена и Мейера, чтобы рассмотреть взаимосвязь между её компонентами и влияющими факторами: особенности работы, доход, социальный пакет, отношение с сослуживцами, отношение руководителя. Объектом исследования были выбраны методом случайной выборки 547 работника, работающих на предприятиях во Вьетнаме. Результаты показали положительную корреляцию между каждым компонентом приверженности и каждым фактором влияния. Многофакторный регрессионный анализ влияния совокупности факторов на компоненты приверженности показал, что факторы «доход» и «отношение руководителя» участвуют в объяснении дисперсии всех трех составляющих приверженности. Остальные факторы участвуют в объяснении дисперсии лишь одного или двух составляющих. В исследовании объясняется роль факторов, влияющих на компоненты привязанности работников в целом, и отмечается большое значение фактора отношения руководителя для вьетнамских работников, в частности.

Ключевые слова: приверженность; особенности работы; доход, социальный пакет; отношение с сослуживцами; отношение руководителя.

Введение

Современные модели конкурентной организации базируются на привлечении креативного персонала, расширении полномочий работников и установлении более четких связей между ними [4]. В подобном контексте именно приверженность работников является одним из ключевых факторов, повышающих конкурентные преимущества организации [11]. Многочисленные исследования, проведенные в последние десятилетия, доказали воздействия организационной лояльности работников как на самих работников, так и на организацию. В

большинстве исследований организационная лояльность рассматривается как позитивное и желательное психическое состояние работника, повышающее рабочую мотивацию, производительность труда, длительность работы в организации удовлетворенность жизнью, приводящее к снижению стресса и в конечном итоге приносящее пользу и ему, и работодателю [10].

Понятие «организационная приверженность» у различных исследователей определяется по-разному. Согласно одним авторам организационная приверженность трактуется как организационная лояльность - чувство преданности по отношению к организации, способность и готовность смириться с одними требованиями и глубоко принять другие» [1]. Другие считают, что организационная приверженность - это сила, которая связывает человека с социальной или не социальной целью и/или с действиями, соответствующими этой цели. Это может быть аффективное вложение с задачей (аффективная приверженность); расходы, связанные с прекращением работой (продолжительная приверженность), ощущение ответственность за работу (нормативная приверженность) [9].

Анализ результатов исследований, проведенных вне территории Вьетнам, показывает, что организационная лояльность работника зависит от некоторых объективных факторов, таких как особенности работы, дохода, наличие социального пакета, отношений со сослуживцами и отношения руководителя. Поэтому возник вопрос: повлияет ли такие же факторы на приверженность работников промышленных предприятий Вьетнама?

Цель исследования: выявить корреляцию между каждыми факторами влияния и приверженностью работников в целом и с каждыми компонентами приверженности в частности. Прогнозировать влияние отдельные факторы на компоненты приверженности.

Гипотезы исследования. Перед тем как выдвигать гипотезы, мы представим некоторые исследования об влиянии вышесказанных факторов на приверженность работников.

Особенности работы. Гэвин Дж.Х и Мейсон Р. О предполагали, что возможность выполнять значимую работу также способствуют повышению самооценки работника, подкреплению его уверенности в будущем, улучшению здоровья, усилению чувства благополучия и персональному росту. Благодаря этому произойдет полное погружение работника в работу (физическое, мыслительное, эмоциональное и духовное). Он будет считать свою работу скорее миссией, а не просто средством заработка, что в свою очередь повысит его эмоциональную и нормативную приверженность, а также стремление к улучшению показателей организации [6].

*Доход. У*ровень приверженность к организации также зависит от размера финансовых и персональных награждений [2]. Организация, поддерживающая своих работников, в большинстве случаев получит от них желаемую ответную реакцию, когда работники чувствуют себя обязанными отвечать взаимностью [15].

Социальный пакет. Результаты исследований, проведенных Ван дер Вэла К. А. и Халворсена К. подтверждают, что приверженность работников больше зависит от мер социального обеспечения, чем от особенностей основной работы. [13]

Отношения с сослуживцами. Социальная поддержка также является одним из условий в модели приверженности Машлача К., Шауфели В.Б и Лейтера М.П. [8]. В своем исследовании, Шауфели В.Б и Баккер Ф.Б отметили, что оценка рабочих ресурсов, включающих поддержку со стороны коллег, предполагает приверженность [12].

Отношение руководителя. Согласно эмпирическим данным, поддерживающее отношение начальника позитивно влияет на психическое благополучие работника [9]. Отношение руководителя, его заботливость и

уровень доверия между работником и начальником играют особо важную роль в степени удовлетворенности работой и приверженности к организации [5].

Эти данные позволяют сформулировать основную гипотезу исследования: такие факторы как особенности работы, доход, социальный пакет, отношения с сослуживцами, отношение руководителя влияют на организационную лояльность работника, при этом степень этого влияния не только различна у каждого из этих факторов, но и сочетание факторов образуют своеобразные «кластеры» влияния.

Организация исследования

Исследование было проведено на промышленных предприятиях Вьетнама. В целом в исследовании принимало участие 547 человек. Средний возраст респондентов составляет 29.2 года; средний стаж работы – 6 лет; количество работников женского пола – 54.2%; в том числе 20.4% занимают разные руководящие должности. Уровень образования работников: среднее – 33.5%; среднее профессиональное – 6.6%, неполное высшее – 14.7%; высшее – 36,6%; поствысшее – 8,3%.

Соглашаясь с мнением Кляйна Х. и его коллег о том, что трехкомпонентная модель Аллен и Мейера [3] является доминирующей парадигмой в проблеме организационной лояльности, этот подход и положен в основу данного исследования [7]. Компонентами приверженности является эмоциональная приверженность, продолженная приверженность (сохранение «привязанности» к организационной среде после ухода из организации) и нормативная приверженность и состоится из 18 переменных.

На основе опроса экспертов и обобщения документов, в данном исследовании была предложена шкала измерения факторов, влияющих на приверженность работника. Предложенная шкала (шкала Likert) включает также пять степеней ответов: от «полностью несогласен» – 1 балл до «полностью согласен» – 5 баллов

Результаты анализа надежности шкал дают показатель Cronbach's Alpha = 0.92 (с переменными из шкалы степени приверженности) и Cronbach's Alpha = 0.7 (с переменными из шкалы факторов влияния). Таким образом, шкала организационной приверженности и шкала факторов влияния отвечают критериям надежности.

В результате факторного анализа данных организационной лояльности было выявлено, что KMO = 0.813 (>0.5); критерий Бартлетта = 4638; df= 153; p<0.05, что объясняет 58.6% общей дисперсии. Оставшиеся переменные (две были исключены из модели, коэффициент факторной нагрузки < 0.5) относящиеся к трем факторам, имеют следующее название: «эмоциональная приверженность» работника к предприятию, «нормативная приверженность» работника к предприятию и «продолженная приверженность» работника к предприятию.

В результате факторного анализа шкалы факторов, влияющих на приверженность работника, было получено KMO= 0.947(>0.5), критерий Бартлетта = 3.082, p<0.05, что объясняет 65.08% общей дисперсии. Пять факторов имеет следующее название: «особенности работы», «доход», «социальный пакет», «отношения с сослуживцами», «отношение руководителя».

В данном исследовании статистическая обработка проводилась с помощью программы SPSS в версии 2.0.

Анализ результатов исследования и их интерпретация

Анализ результатов исследования

Таблица 1

Среднее значение, стандартное отклонение приверженности и оценка своей текущей работы

Приверженности и оценка факторов	Среднее значение	Станд. откл
Эмоциональная приверженность	3.35	0.75
Нормативная приверженность	3.00	0.87

Продолжительная приверженность	3.17	0.79
Особенность работы	3.72	0.68
Доход	3.33	0.84
Социальный пакет	3.53	0.83
Отношения с сослуживцами	3.69	0.70
Отношение руководителя	3.58	0.75

Данные в таблице 1 показывают, что самой высокой является степень эмоциональной приверженности, дальше следует продолжительная приверженность, а самое низкое - нормативная приверженность. Данные в таблице 1 также показывают, что оценка особенностей работы, данная работником, является самой позитивной (M=3.71; SD=0.68), доход является фактором, наиболее негативно оцениваемым работниками (M=3.33, SD=0.83).

Результаты в таблице 2 показывают, что каждый из факторов (особенность работы, доход, социальный пакет, отношение руководителя и отношение с сослуживцами) оказывает влияние на составляющие приверженности работника (корреляции от 0.19 до 0.54, $p<0.01$).

Таблица 2

Корреляций между составляющими приверженности и факторами влияния

	Pearson корреляция		
	Эмоциональная приверженность	Нормативная приверженность	Продолжительная приверженность
Особенность работы	0.54^{**}	0.52^{**}	0.29^{**}
Отношение руководителя	0.48^{**}	0.42^{**}	0.29^{**}
Отношение с сослуживцами	0.40^{**}	0.29^{**}	0.19^{**}

Доход	0.47**	0.44**	0.35**
Социальный пакет	0.54**	0.45**	0.28**

*Замечание: **p<0.01*

Многофакторный регрессионный анализ, использующий метод пошаговой регрессии (Stepwise) для изучения степени влияния совокупностей факторов на составляющие компоненты приверженности, привел к результатам, представленным в Таблице 3.

Таблица 3

Многофакторный регрессионный анализ факторов, влияющих на приверженность работника

Model	**Unstandardized coefficients**		**Standardized coefficients**	**t**	**p**
	B	SE	β		
Эмоциональная приверженность (R^2=0.359 , F=57.71, p=0.00)					
Константа	.795	.168		4.744	.000
Особенность работы	.228	.061	.207	3.728	.000***
Доход	.113	.045	.125	2.495	.013*
Социальный пакет	.202	.049	.219	4.152	.000**
Отношения с сослуживцами	.013	.055	.012	.244	.808
Отношения руководителя	.155	.057	.153	2.721	.007**
Нормативная приверженность (R^2=0.311 , F=46.61, p=0.00)					
Константа	.419	.200		2.095	.037
Особенность работы	.405	.073	.319	5.538	.000**
Доход	.144	.054	.138	2.657	.008**
Социальный пакет	.110	.058	.104	1.901	.058
Отношения с	-.142	.066	-.114	-2.171	.030*

сослуживцами					
Отношения руководителя	.206	.068	.176	3.023	.003**
Продолжительная приверженность (R^2=0.146, F=18.24, p=0.00)					
Константа	1.783	.201		8.873	.000
Особенность работы	.046	.073	.040	.625	.532
Доход	.249	.055	.264	4.574	.000**
Социальный пакет	.032	.058	.034	.552	.581
Отношения с сослуживцами	-.123	.066	-.109	-1.863	.063
Отношения руководителя	.206	.068	.196	3.014	.003**

*Примечание: *p <0.05, **p < 0.01*

Результаты анализа корреляций и многофакторного регрессионного анализа (таблица 3) выражают что влияния отдельного фактора на все составляющие компоненты приверженности различаются. Фактор «социальный пакет» и «отношения с сослуживцами» участвует лишь в объяснении дисперсии только одного компонента приверженности («социальный пакет» в эмоциональной, «отношения с сослуживцами» в нормальной). Фактор «особенности работы» участвует в объяснении эмоциональной и нормативной приверженности. Фактор «доход» и «отношение со руководителем» участвует в объяснении их дисперсии всех трех составляющих приверженности

Интерпретация результатов исследования

Условия работы, соответствующие личностным особенностям, способностям и наклонностям работника, снижает стресс и трудности, а также повышает эффективность ее выполнения. Вместе с тем, чистое, хорошо проветриваемое и безопасное рабочее помещение (обеспечивающее безопасность здоровья и жизни), а также наличие времени на отдых и восстановление работоспособности приводят к образованию позитивных эмоций и повышают

эмоциональной приверженности работника. Эти факторы также говорят об ответственном отношении предприятия к работникам и порождают ответные чувства обязательств работника перед организацией, соответствующее его нормативной приверженности.

Было выяснено, как доход влияет на организационную лояльность работника. Доход разделен на два типа – базовую зарплату и бонусы, надбавки. Доход является обязательный фактором, отвечающим за удовлетворение жизненных потребностей работника. Когда доход может покрывать все потребности, создается более крепкая связь между работником и организацией. Кроме того, высокий доход означает также наличие других мер поощрения, предлагаемых организацией, поэтому не удивительно, что данный фактор влияет на организационную лояльность.

Фактор “социальный пакет” включает все пакеты страхования, бонусы по случаю праздников, пособия по болезни работника или болезни его родных, туры и экскурсии, а также регулярные медицинские обследования. Все эти меры отражают заботы предприятия о своих сотрудниках и помогают создавать благоприятные социальные отношения между работниками и организацией, удовлетворяя их потребности во внимании и сочувствии. Как и в каком объеме распределяются социальные пособия, зависит от щедрости руководства предприятия и от состояния бизнеса. На деле были зафиксированы довольно комичные случаи, когда по причине убытков работники получали новогодние бонусы в виде продуктов, производимых самим предприятием, таких как туалетная бумага, мыло, керамические плиты и др. Подобного рода действия приведут к формированию соответствующих ответных реакций со стороны работников. Эти реакции движимы эмоциями и имеют очень большое значение для эмоциональной приверженности, а не для нормативной или продолженной приверженности.

Отношения с сослуживцами не сильно влияют на приверженность работников исходя из свойств самого этого фактора. Данные отношения отражают мнения работника о своих коллегах, о уровне поддержки между ними. Отношения с коллегами основаны на чувствах, и нормы этих отношения четко обозначены. Человек получает помощь в этот раз, то в следующий раз он должен ответить взаимностью, если помощь будет односторонней, то отношения не могут быть прочными. Отношения между коллегами обычно прозрачны и равноправны, помощь оказывается в определенной мере, и ожидается вознаграждение за нее. Жертва со стороны какого-то индивида во благо другого редко случается. Результаты анализа желаний работников показывают, что их в основном интересуют доходы, возможность отдыха и отношение руководителя, а отношения с коллегами занимают очень незначительное место. Примечательно, что особенности конвейерного процесса производства на промышленных предприятиях в настоящее время приводят к тому, что контакты между работниками снижены до минимума, в результате чего устойчивость и прочность связей между работниками также с каждым днем уменьшаются. Это вероятно стало причиной малого влияния фактора отношений с сослуживцами на организационную лояльность работника.

В отличие от отношений с сослуживцами, отношение руководителя отражается на всех составляющих организационной лояльности, так как оно является отношением зависимости, - подчиненного от начальника и обратное. Руководство и контроль за выполнением работы, а также оценка работы сотрудника проводятся руководителем. Если руководитель направляет и поддерживает работника, он будет чувствовать себя более уверенным и успешным в работе. Помимо таких факторов, как уважение, доброжелательность и внимание, справедливое отношение руководителя также является чертой, важной для работника при оценке своей приверженности к предприятию. Вьетнамцы часто берут чувства за основу своего поведения [16], распределение награждений и

ценных поощрений чаще зависит от особых отношений с подчиненными, чем от эффективности их работы. Несмотря на то, что такие награждения вредят справедливому распределению поощрений, руководители часто делают это на основе личных отношений. Можно утверждать, что отношение руководителя с влияют на выгоды, получаемые работниками, и это оказывает влияние на составляющие их приверженности [14].

Заключение

В ходе данного исследования было получено два основных результата, схожих с результатами других работ, а именно то, что влияние отдельных факторов на составляющие организационной лояльности работников.

Несмотря на это, степени влияния совокупностей факторов на составляющие приверженности работников отличаются. Факторы «дохода» и «отношение руководителя» влияют на все составляющие приверженности, в то время как фактор «отнощение с сослуживцами» и «социальный пакет» оказывают незначительное влияние. На основе этих выводов можно сказать, что для повышения организационной лояльности работников, предприятия должны вести такую политику, при которой доход (включая основную зарплату и дополнительные доходы) работника должен соответствовать усилиям, прилагаемым ими. Вместе с тем, предприятиям также необходимо обратить внимание на подготовку руководителей, ответственных к работе, справедливых и внимательных к подчиненным.

Литература

1. Харский, К.В Благонадежность и лояльность персонала- СПб: Питер, 2003.
2. Abdullah, M. I. R. Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan// Serbian Journal of Management. - 2011. - Volum 7 (1). - P. 89-102.

3. Allen, N. J., & Meyer, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization // Journal of occupational and organizational psychology. -1990. - 63(1). - P. 1-18.
4. Bakker, A.B., Demerouti, E. Towards a model of work engagement // Career Development International. - 2008. - 13(3). - P. 209-223.
5. Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents outcomes, and methods // Journal of Applied Psychology. – 2007. – 92. – P. 707–721;
6. Gavin, J. H., & Mason, R. O. The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace // Organizational dynamics. – 2004. - 33(4). – P. 379-392.
7. Klein, H., Molloy, J., Brinsfield, C. Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds // Academy of Management Review. – 2012. – 37. – P. 130–151.
8. Maslach, C., Schaufelli, W.B., Leiter, M.P. Job burnout // Annual Review of Psychology. – 2001. – 52. – P. 397-422.
9. Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model // Journal of Applied Psychology. – 2004. – 89. – P. 991–1007.
10. Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C. The multi-generational workforce: Workplace flexibility and engagement // Community, Work and Family. - 2008. - 11(2). – P. 215-229.
11. Sardar, S., Rehman, A., Yousaf, U., & Aijaz, A. Impact of HR practices on employee engagement in the banking sector of Pakistan // Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. - 2011. - 2(9). - P. 378-389.
12. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study // Journal of Organizational Behavior. – 2004. – 25. – P. 293-315.

13. van der Wel, K. A., & Halvorsen, K. The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment // Work, employment and society. – 2015. - 29(1). – P. 99-118.
14. Wasti, S. A., Peterson, M. F., Breitsohl, H., Cohen, A., Jorgensen, F., Aguiar Rodrigues, A. C., ... & Xu, X. (2016). Location, location, location: Contextualizing workplace commitment // Journal of Organizational Behavior. – 2016. - 37(4). - P. 613-632.
15. Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. - Thousand Oaks, CA: Sage Publications. – 1997.
16. Them, T.N. Cơ sở văn hóa Việt Nam. NXB: Giáo dục. - 2000

Le Thi Minh Loan, PhD in Psychology, associate professor, Psychology faculty of Institute of Social Sciences and Humanities (Vietnam National University)

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE VIETNAM INDUSTRIAL ENTERPRISES: THE ANTECEDENT FACTORS

Summary: The study used the Allen and Meyer's Three-Component Model of commitment to examine the relationship between its components and the antecedent factor: job characteristics, income, social package, coworkers relations, leader's attitude. The object of the survey was randomly selected 547 employees working in enterprises in Vietnam. The results showed a positive correlation between each component of commitment and each antecedent factors. Multivariate regression analysis of the influence of a combination of factors on the components has shown that the "income" and "leaders's attitude" factor is involved in explaining the variance of all three components of commitment. The other factors are involved in explaining the variance only of one or two components. The study explained the contribution of antecedent factors on workers's commitment components in general and noted the importance of leadership for Vietnamese workers in particular.

Keywords: commitment, worker, job characteristics, pay, social package, coworkers relations, leader's attitude.