

УДК 159.99

В.Н. Князев

Ле Тхи Минь Лоан

Фам Минь Шон

ВЛИЯНИЕ ПОДДЕРЖКИ СО СТОРОНЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА НА АФФЕКТИВНУЮ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ВЬЕТНАМА

Аннотация. Результат опроса 547 работников на промышленных предприятиях Вьетнама показывает, что поддержка работника со стороны организации и трансформационное лидерство имеют позитивную и статистически значимую корреляцию с эмоциональной приверженностью работника. Результаты регрессионного анализа подтверждают, что поддержка со стороны организации оказывает большее влияние на эмоциональную приверженность, чем трансформационное лидерство. Кроме того, социальный пакет и харизма лидера-руководителя оказывают самый сильный эффект на эмоциональную приверженность. Исследование также показало, что трансформационное лидерство имеет модулирующий эффект во взаимосвязи между организационной поддержкой и эмоциональной приверженностью. В исследовании предлагаются некоторые рекомендации по повышению эмоциональной приверженности работников в организации.

Ключевые слова: эмоциональная приверженность, поддержка со стороны организации, трансформационное лидерство.

Vladimir Knyazev

Le Thi Minh Loan

Pham Minh Son

THE EFFECT OF SUPPORT FROM ORGANIZATIONS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON AFFECTIVE COMMITMENT OF EMPLOYEES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES OF VIETNAM

Annotation. The result of a survey of 547 workers at Vietnamese industrial enterprises shows that the organizational support and the transformational leadership have a positive and statistically significant correlation with emotional commitment. The results of the regression analysis confirm that the organizational support has more influence than the transformational leadership on emotional commitment. In addition, the social package and charisma have the strongest effect on emotional commitment. This study also showed that transformational leadership has a moderating effect on the interaction between organizational support and emotional commitment. The study suggests some recommendations to improve the workers's emotional commitment to the organization.

Keywords: emotional commitment, organizational support, transformational leadership.

Будучи одним из трех компонентов организационной лояльности (приверженности) работника организации, аффективная приверженность понимается как эмоциональная лояльность работников к организации [6]. Эмоциональная лояльность возникает как внутреннее состояние эмоционально-положительного отношения работника к организационной среде [8]. Аффективная приверженность работников имеет важное значение для организации. Исследования Мэйера и Аллена показывают, что работники,

испытывающие сильную эмоциональную привязанность к организации, в большей степени заинтересованы в успехе организации, чем работники с низкой аффективной приверженностью [8]. Аффективная приверженность имеет обратную корреляцию с желанием сменить работу и сильную прямую корреляцию с включенностью в трудовую деятельность, и трудовыми усилиями. В связи с большим влиянием аффективной приверженности на отношение работников и производительность труда многие исследования были проведены с целью анализа факторов, влияющих на аффективную приверженность, среди которых – поддержка со стороны организации и трансформационное лидерство.

Поддержка со стороны организации может быть определена и охарактеризована следующими компонентами: доходом, социальным пакетом, психологической поддержкой со стороны менеджеров, поддержкой по работе со стороны менеджеров. Доход определяется политикой организации, направленной на обеспечение размера зарплаты, соответствующей потраченному времени и усилиям, обеспечивающих жизнедеятельность работника и его семьи. Социальный пакет подразумевает действия организации по обеспечению работников страхованием (социальным, медицинским и страхованием по безработице). Психологическая поддержка со стороны менеджеров выражается как доброжелательность, доступность, уважительное отношение, отзывчивость к мнению работников, справедливая оценка результатов их работы. Наконец, поддержка по работе со стороны менеджеров понимается как профессиональная поддержка, помощь в поиске методов работы.

По мнению Эйзенбергера и его соавторов, для формирования аффективной приверженности работников организации необходимо создать соответствующую среду поддержки, характеризующуюся справедливым отношением к работнику и выраженными действиями организации во всесторонней поддержке деятельности работника [5]. С Эйзенбергером соглашаются Мейэр и Смит, отмечая, что переменные, связанные с политикой и практикой управления человеческими ресурсами, способствующие осознанию поддержки, могут опосредованно влиять и на развитие аффективной приверженности [9]. Подобный вывод был сделан Коойем: кадровая политика имеет особо важное значение в формировании положительного отношения к работе в целом и аффективной приверженности в частности [7].

Помимо того, исследования проблем организации показывают, что трансформационное лидерство позитивно влияет на организационную приверженность работников, включающую его аффективную приверженность [10]. Как правило, констатируют четыре компонента трансформационного лидерства:

- харизма лидера или идеализированное влияние;
- вдохновляющая мотивация;
- интеллектуальная активизация;
- индивидуальный подход [2].

Харизма отражает уровень восхищения, работников, вызываемого поведением руководителя, желание у окружающих подражать его действиям и поступкам. Вдохновляющая мотивация отражает уровень привлекательности результатов и достижений самого руководителя. Вдохновляющий лидер может направлять работников к достижению высоких результатов, создавать оптимистичное отношение к будущим целям и информировать работников о значении осуществляемой на данный момент работы. Интеллектуальная активизация подразумевает уровень поощрения руководителем инициатив и новых идей работников, усиление их творческого потенциала. Индивидуальный подход отражает степень внимательности руководителя к потребностям и интересам каждого работника, способность стать советником или помощником для работников. Процесс мотивации сотрудников трансформационным лидером построен на таком взаимодействии с подчиненными, при котором потребности сотрудников в личностной самоактуализации и профессиональной самореализации удовлетворяются лидером в обмен на достижение организационных целей. Сама возможность взаимодействовать с неординарным лидером, ориентированным на удовлетворение потребностей высшего порядка, часто является для подчиненных центральным мотивом их аффективной деятельности [1].

Целями данной работы является анализ влияния поддержки со стороны организации и трансформационного лидерства на аффективную приверженность работников, а также анализ влияния модулирующего эффекта трансформационного лидерства на отношение между поддержкой со стороны организации и эмоциональной приверженностью работника.

Исследование было проведено на промышленных предприятиях Вьетнама (разной формы собственности), непосредственно на рабочих местах. В исследовании участвовало 547 работников. Средний возраст опрошенных составляет 29,2 года, средний рабочий стаж – 6 лет, доля респондентов-женщин – 54,2 %, среди которых 20,4 % занимают руководящие должности. Что касается уровня образования респондентов, то 33,5 % имеет среднее образование, 6,6 % – начальное профессиональное, 14,7 % – среднее профессиональное, 36,9 % – высшее и 8,3 % – послевузовское образование.

В исследовании применялся следующий методический инструментарий.

1. Субшкала аффективной приверженности Мэйера и Аллена (Meyer, Allen, 1991), состоящая из шести утверждений, таких как «чувствую удовлетворение от работы в организации», «считаю организацию своим вторым домом», «в организации есть много значимых для меня людей» и др. Коэффициент надежности Cronbach Alpha шкалы составляет 0.86.

2. Шкала поддержки со стороны организации, включающая компоненты – доход (Cronbach Alpha = 0.87), социальный пакет (Cronbach Alpha = 0.85), психологическая поддержка со стороны менеджеров (Cronbach Alpha = 0.91), поддержка в работе со стороны менеджеров (Cronbach Alpha = 0.87).

3. Шкала трансформационного лидерства Басса Б.М. (Bass В.М., 1985). Коэффициент надежности Cronbach Alpha четырех мини-шкал составляет соответственно: «харизма» (Cronbach Alpha = 0.86); «вдохновляющая мотивация» (Cronbach Alpha = 0.88); «интеллектуальная активизация» (Cronbach Alpha = 0.71) и «индивидуальный подход» (Cronbach Alpha = 0.91).

Ответы были сформулированы по пятибалльной шкале Лайкерта, от 1 балла – «полностью не согласен» до 5 баллов – «полностью согласен».

Результаты анализа влияния компонентов поддержки со стороны организации и компонентов трансформационного лидерства на аффективную приверженность представлены в следующей таблице:

Таблица 1

**Влияние поддержки со стороны организации
и трансформационного лидерства на аффективную приверженность**

<i>Фактор</i>	Корреляция	p
<i>Поддержка со стороны организации</i>		
Доход	0,47	**
Социальный пакет	0,53	**
Психологическая поддержка со стороны менеджеров	0,58	**
Поддержка по работе со стороны менеджеров	0,39	**
<i>Трансформационное лидерство</i>		**
Харизма	0,42	**
Вдохновляющая мотивация	0,32	**
Интеллектуальная стимуляция	0,40	**
Индивидуальный подход	0,34	**

Замечание: ** $p < 0.01$

В табл. 1 можно увидеть прямую корреляцию между аффективной приверженностью работников и всеми компонентами поддержки со стороны организации и компонентами трансформационного лидерства. Это говорит о том, что чем больше поддержка со стороны организации и ярче проявляется трансформационное лидерство, тем сильнее аффективная приверженность работников. Данный вывод согласуется результатами другого исследования, проведенного в 2012 г. консалтинговой компанией Dale Carnegie Vietnam, согласно которому «отношение и действия прямых супервайзеров могут укреплять приверженность работников или привести к ее ослаблению» [12]. Влияние трансформационного лидерства на аффективную приверженность работников Басс объясняет тем, что трансформационный лидер имеет «чрезвычайно сильное эмоциональное влияние», действующее на социальную идентификацию других индивидов, способствующее превратить ценности организации в ориентир для собственных ценностей работников [2].

Результаты многофакторного регрессионного анализа влияния поддержки со стороны организации и трансформационного лидерства на аффективную приверженность работников отражен в табл. 2.

Таблица 2

Влияние поддержки со стороны организации и трансформационного лидерства на аффективную приверженность работников

Фактор	Компонент	β_0
Поддержка со стороны организации ($R^2=0.362$, $F=72.63$, $p=0.00$)	Доход	0.21***
	Социальный пакет	0.27***
	Психологическая поддержка со стороны менеджеров	0.28***
	Поддержка по работе со стороны менеджеров	—
Трансформационное лидерство ($R^2=0.20$, $F=32.9$, $p=0.00$)	Харизма	0.24**
	Вдохновляющая мотивация	—
	Интеллектуальная стимуляция	0.14**
	Индивидуальный подход	0.11**

*Замечание: ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, знак «—»: компонент не участвует в объяснении колебаний аффективной приверженности работников.*

Данные табл. 2 показывают, что поддержка со стороны организации может объяснить 36.2 % колебаний аффективной приверженности работников, в том числе наибольшее влияние оказывают социальный пакет, дальше следуют психологическая поддержка со стороны менеджеров, доход и поддержка в работе со стороны менеджеров. Влияние поддержки в виде социального пакета проявляется в том, что если работник видит, что политика социальной поддержки в организации отвечает их требованиям и интересам, то им будет спокойнее работать, улучшится их психологическое состояние и усилится аффективная приверженность. Несмотря на более низкий показатель влияния, психологическая поддержка со стороны менеджеров отражается на аффективной приверженности. Это соответствует утверждению о том, что когда менеджер обращает внимание, уважает и прислушивается к мнениям работников, то улучшается психологическое состояние последних на работе [3].

Табл. 2 также демонстрирует, что трансформационное лидерство объясняет 27,1 % колебаний аффективной приверженности работников ($R^2 = 0,20$, $p = 0,00$). Более того, влияние компонентов трансформационного лидерства на аффективную приверженность работников показывает, что компонент «вдохновляющая мотивация» не участвует в объяснении колебаний аффективной приверженности ($p > 0,05$). Что касается трех остальных компонентов, «харизма» больше влияет на аффективную приверженность работников ($\beta_0 = 0,24$, $p < 0,05$), чем «интеллектуальная активизация» ($\beta_0 = 0,14$; $p < 0,05$) и «индивидуальный подход» ($\beta_0 = 0,11$; $p < 0,05$). Эти результаты частично пересекаются с утверждением Шамира и соавторов [11] о влиянии харизмы лидера на «эмоциональную привязанность к лидеру» и «эмоциональное возбуждение и мотивацию подчиненных». Аналогичным образом в исследовании Джойса было указано, что существует статистически значимое соотношение ($r = 0,45$; $p < 0,01$) между харизматичным лидером и позитивными эмоциональными проявлениями объектов исследования [4]. Это объясняет тот факт, что в нашем исследовании среди всех компонентов трансформационного лидерства наибольшее влияние на аффективную приверженность работников оказывает именно «харизма».

Анализ модерирующего эффекта трансформационного лидерства на взаимосвязь между поддержкой со стороны организации и эмоциональной приверженностью работников показывает, что модель, содержащая организационную поддержку, трансформационное лидерство и их сочетание имеет статистически значимое значение ($p < 0,001$; $F(3,511) = 87,96$; $R^2 = 0,62$). Модерирующий эффект имеет значение (коэффициент взаимодействия с коэффициентом регрессии $\neq 0$, $p = 0,0019$). Модерирующий эффект трансформационного руководства снижает эффект поддержки со стороны организации ($b = -0,046 < 0$). Это значит, что, чем более выражен стиль трансформационного лидерства, тем меньше эффект организационной поддержки. Иным словом, если менеджеры более явно проявляют черты трансформационного лидерства, то поддержка со стороны организации имеет меньшее влияние на эмоциональную приверженность. Наоборот, когда черты трансформационного лидерства не раскрываются, то необходимо усилить поддержку со стороны организации для повышения эмоциональной приверженности работников.

Результаты исследования позволяют утверждать, что как поддержка со стороны организации, так и трансформационное лидерство влияют на аффективную приверженность работников. Эти результаты в полной мере соответствуют результатам предыдущих исследований и подтверждают наличие связей между этими важными организационными явлениями для промышленных предприятий Вьетнама (разной формы собственности). Результаты исследования также подтверждают модерирующий эффект трансформационного лидерства во взаимосвязи между поддержкой со стороны организации и эмоциональной приверженностью работников.

В компонентах поддержки работников со стороны организации, наибольшее влияние оказывает поддержка в виде социального пакета. Эти результаты приводят к выводу о том, что для усиления аффективной приверженности работников организациям необходимо больше внимания уделять вопросам страхования, проведения культурно-развлекательных мероприятий для работников и др.

Кроме того, трансформационное лидерство также имеет статистически значимую, прямую корреляцию с аффективной приверженностью работников. Участие компонентов «харизма» и «интеллектуальная активизация» в объяснении колебаний аффективной приверженности работников приводит к выводу, о том, что для повышения аффективной приверженности работников, организации должны создать управленческие кадры, способные стать образцом для работников. Это должны быть талантливые люди, умеющие давать четкие указания и активно организовать мероприятия для достижения целей организации, соблюдающие единые ценности и принципы управления. Более того, менеджерам нужно поддерживать творческие инициативы работников, способствовать реализации их способностей в работе.

Психологическая поддержка со стороны менеджеров (один из компонентов поддержки со стороны организации) и индивидуальный подход (один из компонентов трансформационного лидерства),

по сути, отражают неформальный аспект отношений между руководителями и работниками. Влияние этих двух компонентов на аффективную приверженность работников говорит о том, что выстраивание хороших отношений между руководителями и работниками также является важной задачей организаций. Организации должны принимать меры по подготовке и обучению для того, чтобы менеджеры осознали важность их поведения для повышения аффективной приверженности работников. Уважение, доброжелательность, сочувствие, понимание и беспристрастность руководителя являются важными факторами, способствующими усилению аффективной приверженности работников.

Данная работа была спонсирована Вьетнамским Государственным Университетом и входит в состав исследования № QG.15.45 «Приверженность работников к предприятию», проведенного под руководством доцента, кандидата психологических наук Ле Тхи Минь Лоан.

Библиографический список

1. Тихомиров, А. А. Стили лидерства и успешность слияний: трансформационно-транзакционная концепция лидерства / А. А. Тихомиров, У. Д. Спэнглер // Российский журнал менеджмента. – 2005. – №3(2). – С. 71–98.
2. Bass, B.M. *Leadership and performance beyond expectations*. – New York, Free, 1985.
3. 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, Vol. 92, pp. 707–721.
4. Bono J.E., Ilies R. Charisma, positive emotions and mood contagion // *The Leadership Quarterly*, 2006, Vol. 17 (4), pp. 317–334.
5. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. Perceived organizational support // *Journal of Applied Psychology*, 1986, Vol. 71, pp. 500–507.
6. Hackett, R.D., Bycio, P., Hausdorf, P.A., Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three – component model of organizational commitment // *Journal of Applied Psychology*, 1994, Vol. 79, pp. 15–23.
7. Kooij, D., Jansen, P., Dikkers, J., Lange, A. The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis // *Journal of Organizational Behavior*, 2010, Vol. 31, pp. 1111–1136
8. Meyer J.P., Allen N.J. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. – Thousand Oaks, CA: Sage, 1997. 160 p.
9. Meyer J.P., Smith C.A., HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model // *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2001, Vol. 17, pp. 319–331.
10. Nguni S., Slegers P., Denessen E. Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case // *School effectiveness and school improvement*, 2006, 17(2), pp. 145–177.
11. Shamir B., House R.J. and Arthur M.B. The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory // *Organization science*, 1993, I. 4 (4), pp. 577–594.
12. Nghiên Cứu Gắn Kết Đội Ngũ [Электронный ресурс]. Форма доступа : <http://vn.dalecarnegie.com/news/nghien-cuu-gan-ket-doi-ngu/> (дата обращения : 10.10.2017).

References

1. Tihomirov A. A., Spengler U. D. Stili liderstva i uspešnost' sliyanij: transformacionno-transakcionnaya koncepciya liderstva [The leadership styles and the success of mergers: the transformational-transactional leadership concept]. *Rossijskij zhurnal menedzhmenta* [Russian management journal], 3(2), pp. 71–98.
2. Bass B.M. *Leadership and performance beyond expectations*. New York, Free, 1985.
3. 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, Vol. 92, pp. 707–721.
4. Bono J.E., Ilies R. Charisma, positive emotions and mood contagion. *The Leadership Quarterly*, 2006, Vol. 17 (4), pp. 317–334.
5. Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., Sowa D., Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986, Vol. 71, pp. 500–507.
6. Hackett R.D., Bycio P., Hausdorf P.A., Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three – component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 1994, Vol. 79, pp. 15–23.

7. Kooij D., Jansen P., Dikkers J., Lange, A. The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 1111–1136, 2010.
8. Meyer J.P., Allen N.J. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997. 160 p.
9. Meyer J.P., Smith C.A., HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2001, Vol. 17, pp. 319–331.
10. Nguni S., Slegers P., Denessen E. Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School effectiveness and school improvement*, 2006, 17(2), pp. 145–177.
11. Shamir B., House R.J. and Arthur M.B. The motivational effects of charismatic leadership: A self – concept based theory. *Organization science*, 1993, I. 4 (4), pp. 577–594.
12. Nghiên Cứu Gắn Kết Đội Ngũ. Available at: <http://vn.dalecarnegie.com/news/nghien-cuu-gan-ket-doi-ngu/> (Accessed: 10 October 2017).