

Хан Ну Нгок Тон, Пхуонг В. Нгуєн, Луан Тхе Вуонг, Хоа Куїн Тран

Залучення співробітників і кращі практики внутрішніх зв'язків з громадськістю для підвищення ефективності роботи організацій

Внутрішні зв'язки з громадськістю використовуються для контролю відносин між організацією та її співробітниками. У статті досліджувалося, чи і як внутрішні зв'язки з громадськістю стимулюють задоволеність співробітників життям та ефективність роботи. Концептуальна модель була створена для побудови зв'язку між внутрішніми соціальними мережами, усвідомленою прозорістю організації, ідентифікацією організації, залученням співробітників, задоволеністю життям і ефективністю роботи. Використання ієрархічної компонентної моделі з фактором залучення співробітників, що вимірюється залученням до роботи й залученням до організації, є відправною точкою цього дослідження. Масове опитування було проведене серед співробітників, що працюють в авіаційній промисловості Південного В'єтнаму. Для аналізу первинних даних 193 достовірних відповідей застосоване моделювання структурних рівнянь з частковими найменшими квадратами. Встановлено, що усвідомлена прозорість організації, внутрішні соціальні мережі та організаційна ідентифікація значним чином позитивно впливають на залучення працівників. Це свідчить, що залучення співробітників має значний позитивний вплив на задоволеність життям і ефективність роботи. Це вказує на те, що як ідентифікація організації, так і усвідомлена прозорість організації є частковими посередниками, що втручаються в міцний взаємозв'язок між залученням співробітників і внутрішніми соціальними мережами. Окрім цього, задоволеність життям є частковим посередником, що втручається в позитивний зв'язок між залученням співробітників і ефективністю роботи. Були запропоновані практичні та теоретичні рекомендації у використанні внутрішніх зв'язків з громадськістю для підвищення задоволеності співробітників життям, ефективності роботи та залучення співробітників.

Ключові слова: внутрішні зв'язки з громадськістю, залучення співробітників, внутрішні соціальні мережі, ефективність роботи

Класифікація JEL: J24, J53, J58



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.