

Ха Тхі Фуонг Мінь, Нгуєн Нгок Лонг

Адаптивна стійкість у постпандемію епоху: приклад в'єтнамських організацій

Пандемія Covid-19 поступово слабшає, але у В'єтнамі в постпандемію епоху почався ще один проблемний етап для організацій. Метою цього дослідження є вивчення прямого впливу трансформаційного лідерства на адаптивну стійкість, непрямого впливу трансформаційного лідерства на адаптивну стійкість через психологічну стійкість і стійкість працівників, а також взаємодії між рівнями стійкості. Кількісне дослідження використано для аналізу даних 324 в'єтнамських працівників, відібраних за допомогою зручної вибірки. Результати показали, що трансформаційне лідерство безпосередньо впливає на адаптивну стійкість ($\beta = 0,559$, $p < 0,000$), психологічну стійкість ($\beta = 0,361$, $p < 0,000$) та стійкість працівників ($\beta = 0,292$, $p < 0,000$), а також опосередковано впливає на адаптивну стійкість через психологічну стійкість та стійкість працівників ($\beta = 0,135$, $p < 0,000$), стійкість співробітників через психологічну стійкість ($\beta = 0,130$, $p < 0,000$). Крім того, спостерігався також прямий вплив психологічної стійкості на адаптивну стійкість ($\beta = 0,135$, $p < 0,005$) та непрямий вплив психологічної стійкості на адаптивну стійкість через стійкість працівників ($\beta = 0,073$, $p < 0,000$). Інші прямі значущі взаємозв'язки, такі як між психологічною стійкістю та стійкістю працівників та між стійкістю працівників та адаптивною стійкістю, також були підтвержені ($\beta = 0,360$, $p < 0,000$; $\beta = 0,204$, $p < 0,000$).

Ключові слова: адаптивна стійкість, психологічна стійкість, стійкість працівників, трансформаційне лідерство

Класифікація JEL: D23, H12, J63, M12, Q54



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.