

АЖИЛТНЫ ХАНДЛАГА БА АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ХООРОНДЫН ХАМААРАЛ

Х.Адъяацогт*, Б.Уламбаяр**

Хураангуй: Энэхүү судалгааны ажлаар үйлдвэрийн газрын ажилтнуудын ажилдаа хандах хандлага ба ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) хоорондын хамаарлыг судлан дүгнэж, шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан санал зөвлөмж боловсруулахыг зорилоо. Судалгааны ажлын үр дүнгээс үзвэл ажилтнууд ажил таслалт, хоцролт, хулгайд сөрөг хандлагатай ба энэ нь хувь хүний зан төлөвт ихээхэн нөлөөлдөг байна. Мөн шинжилгээгээр хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтны болон удирдах, инженер техникийн ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл хэвийн болон бусад ажилтнуудтай харьцуулахад доогуур, ажлын сэтгэл ханамж нэмэгдэх нь ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулдаг, ажил таслалт нэмэгдвэл ажлын гүйцэтгэл буурдаг, соёлын болон ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс сайжрах нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлдэг гэсэн үр дүн гарлаа.

Түлхүүр үгс: Ажилтны оролцоо, Тууштай байдал, Ажлын сэтгэл ханамж, Ажил таслалт, Хоцролт

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ATTITUDE AND JOB PERFORMANCE

Abstract: This research aims to investigate the relationship between the attitude of factory employees towards work and their work performance (productivity) and to develop recommendations based on the results of the analysis. The results of the study show that employees have a negative attitude towards absenteeism, lateness and theft, which significantly affects individual behavior. In addition, the work performance of employees, managers, and engineers working in abnormal conditions is lower than that of normal and other employees, increasing job satisfaction improves work performance, increasing absenteeism decreases work performance, and improving cultural and work environment factors increases employee work performance.

Key words: Employee involvement and engagement, Organizational commitment, Job satisfaction, Absenteeism, Lateness

* ШУТИС, Эрдэнэт цогцолбор дээд сургууль, (E-mail): adiyaatsogt@erdenetis.edu.mn

** ШУТИС, Эрдэнэт цогцолбор дээд сургууль, (E-mail): ulambayar@erdenetis.edu.mn

Удиртгал

Хөдөлмөрийн бүтээмжид ажилтны сэтгэл зүйн хүчин зүйл, ялангуяа ажилд хандах хандлага чухал нөлөөтэй байдаг. Хандлага гэдэг нь тодорхой хүн, зан байдал, итгэл үнэмшил, үзэл баримтлалын талаархи үнэлгээ юм (Feldman, 2011). Сэтгэл судлалд хандлагыг өдөөгчийн ерөнхий үнэлгээ буюу хүмүүс, үзэл санаа, объект болон үйл хэргийн талаарх эерэг болон сөрөг үнэлгээ гэж тодорхойлдог (Батсайхан & Дэлгэржав, 2015). Энэ талаас нь авч үзвэл хандлага нь ажилтны өөрийн ажил хөдөлмөрийн үйл ажиллагаа, ажил олгогч, хамтран ажиллагсад, байгууллагын дотор эзэлж буй өөрийн болон бусдын байр сууринд хандах дотоод үнэлгээ буюу мэдрэмж юм.

Ажлын гүйцэтгэл буюу бүтээмжид ажилтны янз бүрийн хандлага нөлөөлж болох ба тэдгээрийг илрүүлэхийн тулд хэд хэдэн хэмжээст үзүүлэлтийг гаргах хэрэгтэй. Бид энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгааны (Issifu, 2014; Khan et al., 2014; Owusu et al., 2024) загваруудад үндэслэн ажлын сэтгэл ханамж, ажилчдын оролцоо, тууштай байдал, хулгай, ажил таслалт, хоцролт зэрэг үзүүлэлтээр ажилд хандах хандлагыг ажлын гүйцэтгэл буюу бүтээмж хоорондын хамаарлыг судаллаа.

Судалгааны зорилго, зорилт

Бид **“Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ-ын “А” цехийн ажилтнуудын ажилд хандах хандлага ба ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) хоорондын хамаарлыг судлан дүгнэж, үр дүнд тулгуурлан санал зөвлөмж боловсруулах”-ыг зорьсон.**

Зорилгодоо тулгуурлан дараах зорилтуудыг дэвшүүлэн тавьж, шийдвэрлэсэн.

- “А” цехийн ажилтнуудаас асуулгын дагуу түүвэр судалгаа авч нэгтгэх;
- Ажилтны хандлага ба ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) хоорондын хамаарлыг тодорхойлох;
- Судалгааны мэдээлэлд үндэслэн шинжилгээг хийх;
- Судалгааны үр дүнд тулгуурлан ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-ийг сайжруулах санал, зөвлөмж боловсруулах;

“Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ-ын “А” цехийг судалгааны объектоор сонгон, тус цехийн ажилтнуудаас энгийн, санамсаргүй түүврийн аргаар түүвэрлэлт хийж, тэдний ажилдаа хандах хандлага, хандлагын шалтгаан, ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-ийн хамаарлыг илрүүлэх асуулгыг хэрэглэн судалгаа авлаа. Судалгаагаар ажлын хандлага, шалтгаан, ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-ийн хоорондын хамаарлыг судалсан. Ажилтны хандлага(оролцоо), тууштай(үнэнч) байдал, ажлын сэтгэл ханамж, хулгай, хоцролт, таслалт болон хандлагын

зан төлөвийн, соёлын шалтгаан, ажлын дотоод болон байгууллагын хүчин зүйлс зэрэг нь тэдний ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-д нөлөөлнө гэж үзэж бид энэхүү судалгааны ажилдаа эдгээр үзүүлэлтүүдийг ашигласан. Судалгааны ажилд найдвартай байдлын шинжилгээ, түүврийн хүрэлцээтэй байдлын шинжилгээ, факторын шинжилгээ, корреляцийн шинжилгээ, ажилтны ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-д нөлөөлөх хүн ам зүй, ажлын хандлагын хүчин зүйлсийн шинжилгээг регрессийн шинжилгээний арга ашиглан хийсэн.

Энэхүү судалгааны үр дүн нь ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-д нөлөөлөх ажлын хандлагын хүчин зүйлийг хэмжих, тодорхойлох, эрсдэлийг үнэлэх, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг төлөвлөн зохион байгуулах зэрэгт суурь судалгааны мэдээлэл болох практик ач холбогдолтой юм.

Судлагдсан байдлын тойм

Ажилтны хандлага, түүнд нөлөөлдөг хүчин зүйлс

Хандлага нь объект, хүмүүс, үйл явдлын талаархи эерэг, сөрөг үнэлгээний илэрхийлэл бөгөөд энэ нь тодорхой нөхцөл байдалд хүмүүс, асуудал, үйл явдлын талаар урьдчилсан дүгнэлт юм. Хүний хувийн хандлага нь тухайн хүний үнэт зүйлийн чиг хандлагатай холбоотой. Энэ нь хувь хүний үзэл бодол, итгэл үнэмшлийг бий болгодог төдийгүй тэдгээрийг хэрэгжүүлэхэд шийдвэрлэх нөлөөтэй байдаг. Зарим хандлага нь хатуу тогтсон бөгөөд хүний амьдралын туршид өөрчлөгдөх магадлал бага байдаг бол зарим нь тийм ч хүчтэй биш, өөрт ашигтай гэж үзвэл өөрчлөгддөг (Stites & Michael, 2011).

Аливаа зүйлд хандах хандлага нь таалагдах (sympathy), дургүйцэх (antipathy) гэсэн хоёр хэлбэрээр илэрдэг. Ажилтан ажилдаа сэтгэл хангалуун, эерэг хандлагатай байх нь тэдний аз жаргал, сайн сайхан байдлыг бий болгохоос гадна тэдний ажлын чанарыг сайжруулдаг. Хандлага нь ямар нэгэн зүйлийг таашаах, эс таашаах байдлаар үнэлэх замаар илэрдэг чиг хандлага (Khan et al., 2014) бөгөөд энэ нь ажилтны дотоод мэдрэмжийн илрэл юм. Энэ нь ажилтны ажил олгогч, хамтран ажиллагсад, байгууллагадаа хандах дотоод хандлага бөгөөд бүх ажилтан ажилдаа хандах өөрсдийн хандлагатай байдаг. Байгууллагад ажилтны сэтгэл ханамж, оролцоо, байгууллагын үүрэг хариуцлага, ажилтны хулгай, ажил таслах, хоцролт зэрэг ажлын үр ашигт нөлөөлдөг янз бүрийн төрлийн хандлага байдаг (Owusu et al., 2024).

Mabona (2013) гүйцэтгэлийн менежментэд нөлөөлдөг хандлагын хүчин зүйлсийг судалсан. Ингэхэд сөрөг гэхээсээ цөөн эерэг хандлага, тухайлбал итгэлцэл, мөн тодорхой хэмжээгээр оролцоо нөлөөлсөн болохыг судалгаагаар тогтоожээ. Сөрөг хандлагад голчлон шагнал урамшуулал болон шударга байдал

нөлөөлсөн байна. Othman, Suleiman нарын (2013) судалгаагаар ажилдаа хандах сөрөг хандлага нь байгууллагын бүтээмжийн түвшинд сөргөөр нөлөөлдөг бөгөөд үүнд ажилтны урам зориг муу, сургалт, хөгжил хангалтгүй, ажлын байрны баталгаагүй байдал зэрэг нь ажилд хандах сөрөг хандлагад нөлөөлдөг байна.

Ажилтны хандлагад олон хүчин зүйл нөлөөлдөг бөгөөд тухайлбал, Hill-ийн (2015) судалгаагаар ажилтны оролцоо, сэтгэл зүйн уур амьсгалын нөлөө чухал болохыг, Allen-ы (2023) судалгаагаар байгууллагын ажилтны оролцоо, Purity нарын (2017) судалгаагаар байгууллагууд зохих урамшуулал олгох замаар ажилтны ажилд хандах хандлагад эергээр нөлөөлж, өндөр гүйцэтгэлд хүрч болохыг онцолжээ. Кио нарын (2010) судалгаагаар хандлагын үр дүнг (АО) сайжруулахад ажилтны хувийн шинж чанар (PTs), ажлын шинж чанар (JCs) нь эерэг боловч ач холбогдолгүй нөлөө үзүүлдэг бөгөөд энэ хоёр хүчин зүйл нь манлайллын зан байдал (LBs)-аар дамжуулан хандлагын үр дүнд (АО) ихээхэн болон шууд бусаар нөлөөлдөг болох нь харагдсан. Мөн Olubusayo нар (2014) урамшууллын багц болон ажилтны ажилд хандах хандлага хоёрын хооронд хүчтэй хамаарал байгааг илрүүлсэн.

Дээрх судалгаанаас гадна ажил таслалт нь ажлын гүйцэтгэлд сөрөг нөлөөтэй (Singh et al., 2016) гэсэн судалгааны үр дүн байдаг ба ажилдаа сэтгэл хангалуун ажилтан сэтгэл хангалуун бус хүмүүстэй харьцуулахад ажил таслах магадлал 83 дахин бага (Owusu et al., 2024) байдаг байна. Karanja (2013) ажилтны ажил таслалтад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлсон ба үүнд гэр бүлийн асуудал, урам зориг дутмаг, удирдлагын муу хэв маяг, гэмтэл бэртэл, осол аваар, байгууллагын соёл, ажил таслах тогтолцоог дагаж мөрддөггүй, эсвэл муу байгаа нь нөлөөлдөг болохыг тогтоогджээ. Мөн тус судалгаагаар ажил таслалтад нөлөөлдөг хүчин зүйлийг эрэмбэлэхэд нэгдүгээрт албан тушаал ахих боломж бага байх, дараа нь ажилтны хандлага, мансууруулах бодис хэтрүүлэн хэрэглэх зэрэг нь ордог байна.

Ажилдаа сэтгэл ханамж өндөртэй хүн ажилдаа эерэг сэтгэгдэлтэй байдаг бол сэтгэл ханамжгүй хүн ажлынхаа талаар сөрөг бодолтой байдаг. Ажлын оролцоо нь ажлын сэтгэл ханамжтай холбоотой бөгөөд хүмүүс ажлаа сэтгэл зүйн хувьд хүлээн зөвшөөрч, өөрийнхөө гүйцэтгэлийн түвшинг өөрөө үнэлэх үнэлэмжтэй холбоотойгоор тооцдог. Ажлын өндөр түвшний оролцоотой ажилтан өөрсдийн хийж буй ажлаа маш сайн таньж, анхаарч үздэг (Nafei, 2013) байна.

Байгууллагадаа тууштай(үнэнч) байна гэдэг нь байгууллага болон ажилтны зорилго нэгдмэл бөгөөд тухайн байгууллагад гишүүнчлэлээ хадгалахыг хүсэх явдал юм. Ажлын өндөр түвшний оролцоо гэдэг нь өөрийн ажлын нөхцөл байдлыг танин мэдэхийг хэлдэг бол тууштай(үнэнч) байдал гэдэг

нь байгууллагатайгаа ижилсэхийг хэлнэ (Owusu et al., 2024). Байгууллагын тууштай(үнэнч) байдлын гурван тусдаа хэмжигдэхүүн байдаг (Allen & Meyer, 1991; Nafei, 2013):

- 1) “Сэтгэл хөдлөлийн” гэдэг нь тухайн байгууллагад сэтгэл хөдлөлөөр хандах, түүний үнэт зүйлд итгэх итгэл,
- 2) “Үргэлжлүүлэн ажиллах” гэдэг нь байгууллагад үлдэх нь эдийн засгийн үнэ цэнэтэй бөгөөд санхүүгийн эрсдэл үүсэхгүй байх баталгаа болно.
- 3) “Хэм хэмжээний” гэдэг нь ёс суртахууны шалтгаанаар тухайн байгууллагад үлдэх хүсэл гэж үздэг байна.

Ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) ба ажилд хандах хандлагын холбоо хамаарал

Ажилтны гүйцэтгэл(бүтээмж) нь хүмүүсийн танин мэдэхүй, мэдрэмж болон тэдний ажлын талаархи ойлголттой нягт холбоотой байдаг (Khan et al., 2014).

Хандлага нь аливаа зүйлд тааламжтай ба тааламжгүй хандах хувь хүний дотоод мэдрэмжийн ойлголт боловч тэдний сэтгэл хөдлөл, хэл яриа, харилцаа, зан үйлээс дүгнэлт хийж болно. Явцуу утгаараа хандлага нь тухайн ажилтай холбоотойгоор эерэг, тааламжтай болон тааламжгүй байдлаар биеэ авч явах зан үйлийн хэвшил, дадал юм. Hettiararchchi нар (2014) ажилтны ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой ажлын үр нөлөөг судлахад ажлын гүйцэтгэлийн хэлбэлзлийн 26.7% нь ажлын сэтгэл ханамж, байгууллагын тууштай байдал, ажлын оролцоо гэсэн 3 дэд хувьсагчаас бүрдэх ажилтны ажилтай холбоотой хандлагатай ихээхэн холбоотой байсан. Ur Rahiman нарын (2017) судалгаагаар Р тест ба F тестийн хамаарал ба регресс нь ажилчдын хандлага болон гүйцэтгэлийн хооронд ихээхэн хамааралтай болохыг харуулсан. Тэд дүгнэхдээ “ажлын сэтгэл ханамж (.732), манлайлал (.697), ажилдаа тууштай байх (.742) болон ажлын оролцоо (.747) зэрэг нь бүтээмжид хүргэх ажилчдын гүйцэтгэлд чухал нөлөө үзүүлж байгааг харуулж байна” гэжээ. Мөн Khan нар (2014) гүйцэтгэлд ажилтан ба удирдагчдын зан байдал, ажлын сэтгэл ханамж, ажлын тууштай байдал, урам зориг, сургалт зэрэг хандлагатай холбоотой хүчин зүйлс хэрхэн нөлөөлж буйг судалжээ. Судалгаанаас үзэхэд хандлагатай холбоотой бүх хүчин зүйл нь ажилтны гүйцэтгэлд эергээр нөлөөлдөг бөгөөд ялангуяа урам зориг, ажилдаа тууштай байх нь гүйцэтгэлд ихээхэн нөлөөлдөг болох нь харагджээ.

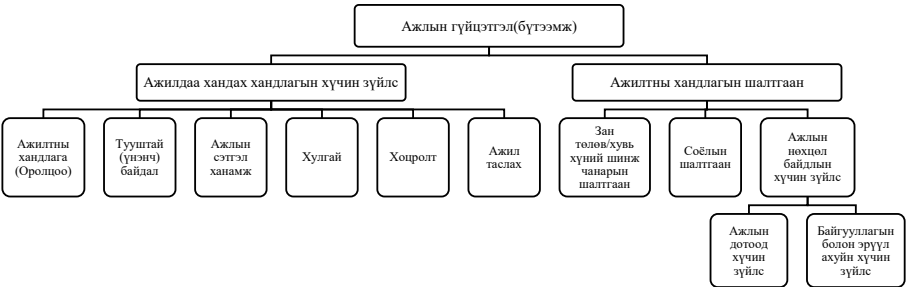
Ажилтны хандлага нь олон хүчин зүйлээс бүрдэх ба тэдгээрийн нэг хэсэг болох ажлын сэтгэл ханамж, ажиллах хүсэл эрмэлзэл, бие даасан байдал нь ажилчдын ажлын гүйцэтгэлтэй эерэг хамааралтай болох нь Winanti нарын

(2023) судалгаагаар илэрсэн.

Ажил таслах нь ажлын гүйцэтгэлд хэрхэн нөлөөлж байгааг судлахад (Adegboyega et al, 2015) ажил таслалт болон ажлын гүйцэтгэл хоёрын хооронд мэдэгдэхүйц хамаарал байсан ба судалгааны загварт хийсэн F тестээр $p < 0.05$ гарсан нь загвар нь статистик ач холбогдолтой гэсэн үр дүн гарсан.

Дээрх судалгааны үр дүнгүүд нь ажилтны хандлага ба хандлагын бүрэлдэхүүн хэсгүүд нь ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-тэй шууд хамааралтай болохыг харуулж байгаа юм. Иймд дээрх судалгааны мэдээлэлд тулгуурлан ажлын сэтгэл ханамж, ажилчдын оролцоо, тууштай байдал, хулгай, ажил таслалт, хоцролт зэрэг үзүүлэлтээр ажилд хандах хандлагыг ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) хоорондын хамаарлыг судалсан.

Зураг 1. Ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) ба ажилд хандах хандлагын хүчин зүйлс /судалгааны загвар/



Судалгааны өгөгдөл ба арга зүй

Судалгааны асуулга ба түүх

Ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) ба ажилтны ажилдаа хандах хандлагын хүчин зүйлсийн хамаарлыг илрүүлэхийн тулд бид дараах бүтэцтэй асуулгыг хэрэглэсэн. Үүнд:

Хүснэгт 1. Асуулгын бүтэц

Асуулгын бүтэц		Асуултын тоо
1. Ажилтны ажилдаа хандах хандлага		
	Ажилтны хандлага (Оролцоо)	5
	Тууштай (үнэнч) байдал	5
	Ажлын сэтгэл ханамж	5
	Хулгай	5

Хоцролт	5
Ажил таслах	5
2. Ажилтны хандлагын шалтгаан	
Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан	5
Соёлын шалтгаан	5
Ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс	
Ажлын дотоод хүчин зүйлс	3
Байгууллагын болон эрүүл ахуйн хүчин зүйлс	3
3. Ажилтны хандлага ба ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-ийн хоорондын хамаарал	
Ажилтны ажлын гүйцэтгэл	5
Нийт	51

Судалгааг холимог түүврийн аргаар “Эрдэнэт үйлдвэр” ТӨҮГ-ын “А” цехийн ажилтнуудаас авсан. Судалгааны мэдээллийг цаг хугацаа, зардал, ажиллагаа, хүндрэл бэрхшээл зэргийг бодолцон Google Forms судалгааны цахим хэрэглэгдэхүүн ашиглан цуглуулсан.

Судалгааны арга зүй

Түүвэр судалгаагаар цуглуулсан мэдээлэлд үндэслэн Microsoft Excel болон судалгааны SPSS программыг ашиглаж тайлбарлах статистик, судалгааны асуулгын найдвартай ба түүврийн хүрэлцээтэй байдлын шинжилгээ, фактор(хүчин зүйл)-ын шинжилгээ, Спийрмэний корреляцийн шинжилгээ, хамаарлын шинжилгээг нээлттэй эхийн Gretl программ ашиглан хийсэн. Ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж) болон ажилтны ажилдаа хандах хандлагын хүчин зүйлсийн хамаарлыг Gretl программаар Спийрмэний корреляцийн шинжилгээ, регрессийн шинжилгээний аргачлал ашиглан шалгалаа.

Судалгааны найдвартай байдлын шинжилгээг Кронбах альфа коэффициент, түүврийн хангалттай байдлыг КМО ба Barlett's Test-ээр шалгасан. Кронбах альфа коэффициентын утга нь 0.6-аас дээш гарсан тохиолдолд бүлэг болгон асуусан асуултууд нь хүчин зүйлсээ илэрхийлж чадаж байгаа буюу судалгааны үр дүн найдвартай гэдгийг илэрхийлдэг. КМО тестээр хүчин зүйлийн шинжилгээг хийхэд түүвэр нь хангалттай эсэхийг шалгасан бөгөөд тус коэффициент 0.6-аас дээш гарсан тохиолдолд түүвэр хангалттай гэж үздэг. Харин Bartlett-ийн тест нь хүчин зүйлийн шинжилгээнд ашиглах хувьсагчид буюу асуултууд нь цор ганц зүйлийг л илэрхийлнэ гэсэн таамаглалыг шалгадаг. Тус тестийн үр дүн буюу ач холбогдол 0.05-аас бага гарсан тохиолдолд эсрэг таамаглал батлагддаг ба тус хувьсагчид буюу асуултууд нь багадаа нэгээс олон тооны хүчин зүйлийг илэрхийлж байна гэж үздэг.

Спийрмэний корреляцийн шинжилгээгээр хамааран хувьсагч ба тайлбарлагч хувьсагчдын хоорондын хамаарлын зэрэг буюу хүчийг хэмждэг. Хэрэв тайлбарлагч хувьсагчид болон ажилтны ажлын гүйцэтгэлийн хоорондын хамаарал ач холбогдолтой байвал тайлбарлагч хувьсагчид болон ажлын гүйцэтгэлийн хооронд шугаман хамааралтай байж болно. Спийрмэний корреляцийн шинжилгээгээр хувьсагчдын хооронд хамааралтай гэж тооцоологдсон бол үүн дээрээ үндэслэн регрессийн шинжилгээ хийнэ.

Судалгааны үр дүн

Тойм статистик

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл буюу хүн ам зүй, нийгэм, эдийн засгийн үзүүлэлтүүдийн тойм статистикийг тооцож, дараах хүснэгтээр харууллаа.

Хүснэгт 2. Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

Хүн ам зүйн хүчин зүйлс		Тоо	Хувь
Нас	20-30	30	16.6%
	31-40	92	50.8%
	41-50	48	26.5%
	51 ба түүнээс дээш	11	6.1%
Хүйс	Эрэгтэй	130	71.8%
	Эмэгтэй	51	28.2%
Гэрлэлтийн байдал	Гэрлэсэн	143	79.0%
	Ганц бие	27	14.9%
	Бусад	11	6.1%
Ам бүл	3 хүртэл	61	33.7%
	4-6	115	63.5%
	7-оос дээш	5	2.8%
Өрхийн сууцны нөхцөл	Орон сууц	144	79.6%
	Гэр хороолол	37	20.4%
Боловсролын түвшин	Бүрэн бус дунд(хуучнаар 8 анги, одоогийн 9 анги төгссөн)	13	7.2%
	Бүрэн дунд(хуучнаар 10 анги, одоогийн 12 анги төгссөн)	56	30.9%
	Мэргэжлийн (техник мэргэжлийн, МСҮТ, политехник коллеж)	15	8.3%
	Бакалавр	81	44.8%
	Магистр ба түүнээс дээш	16	8.8%

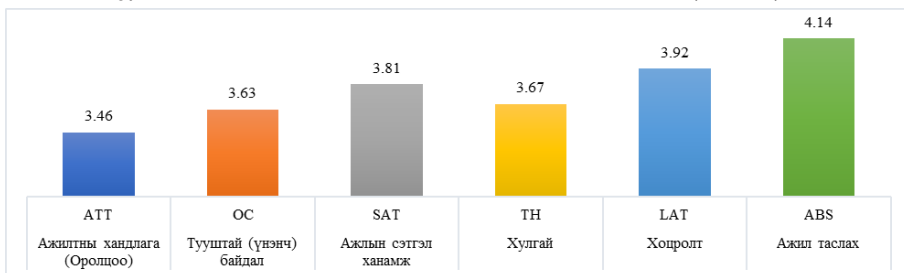
Хөдөлмөрийн нөхцөл	Хэвийн нөхцөл	19	10.5%
	Хэвийн бус нөхцөл	162	89.5%
Ажлын цагийн хэмнэл, ээлж	Өдрийн	106	58.6%
	Ээлжийн	75	41.4%
Албан тушаалын зэрэглэл	Ажилтан	168	92.8%
	Инженер техникийн ажилтан(багш, мэргэжилтэн)	7	3.9%
	Удирдах албан тушаал	6	3.3%
Улсад ажилласан жил	1-3 жил	21	11.6%
	4-7 жил	33	18.2%
	8-10 жил	37	20.4%
	11 ба түүнээс дээш жил	90	49.7%
Одоо ажиллаж буй байгууллагадаа ажилласан жил	20-30	46	25.4%
	31-40	39	21.5%
	41-50	39	21.5%
	51 ба түүнээс дээш	57	31.5%

Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоо

Ажилтны ажилдаа хандах хандлага

Ажилтны ажилдаа хандах хандлагыг Ажилтны хандлага (Оролцоо), Тууштай (үнэнч) байдал, Ажлын сэтгэл ханамж, Хулгай, Хоцролт, Ажил таслах зэрэг үзүүлэлтүүдээр хэмжсэн ба судалгаанд оролцогчдын дунджаар тооцож доорх зургаар харууллаа.

Зураг 2. Ажилтны ажилдаа хандах хандлагын хүчин зүйлс

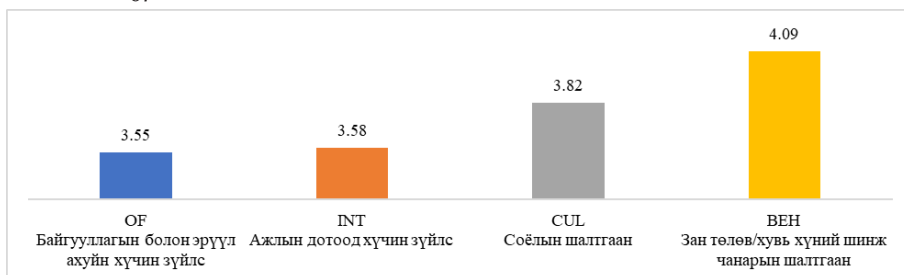


Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоо

Ажилд хандах хандлагын хүчин зүйлсээс ажил таслалтад сөрөг хандлагатай байна. Мөн хулгай, хоцролтод хандах хандлага сөрөг талдаа байна. Ажилтны хандлага(оролцоо) дундаж үнэлгээтэй байгаа боловч байгууллага доторх

өөрчлөлтийг шийдвэрлэх бүх үйл явц дахь оролцоондоо 40.3% нь эерэг хандлагатай байгаа бол 67.4% нь ажлаа сайн хийхэд шаардлагатай мэдээллээ авч чаддаг гэж хариулсан. Ажлын сэтгэл ханамж эерэг талдаа боловч 35.9% нь цалин, урамшуулалдаа сэтгэл ханамжгүй байгаа бол 79.0% нь ажил таатай, 76.8% нь хийж буй ажилдаа сэтгэл хангалуун, 75.1% нь ажилтайгаа хувь хүний хувьд хүчтэй хамааралтай, 85.6% нь ажлаараа бахархдаг гэжээ.

Зураг 3. Ажилтны ажилдаа хандах хандлагын шалтгаан



Эх сурвалж: Судлаачдын тооцоо

Зан төлөв буюу хувь хүний шинж чанар хандлагад ихээхэн чухал бөгөөд ялангуяа өөрийнхөө бусадтай хамтран ажилладаг, эелдэг, халамжтай, ажлын үүрэг даалгавраа чанартай гүйцэтгэх хүсэл эрмэлзэлтэй ба нарийн ширийн зүйлд анхааралтай ханддаг чанарыг өндрөөр үнэлжээ. Харин өөрийн ажлын нөхцөл, материал, техник, багаж хэрэгсэл нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй талаасаа тохиромжтой гэдэгт(51.4%), мөн өөрийн байгууллагад албан тушаал ахих нь зөвхөн чадвар, туршлага дээр тулгуурлан шударгаар хийгддэг гэдэгт(50.8%) эргэлздэг нь хандлагад сөргөөр нөлөөлөх шалтгаан болж болох юм.

Ажилтны гүйцэтгэл

Судалгаанд оролцогчид хулгай(85.1%) болон ажил таслах, хоцрох(82.3%) нь бүтээмжид сөрөг нөлөө үзүүлдэг гэж үзсэн. Мөн ажилтны амлалт(төлөвлөлт) болон ажлын үйл ажиллагаа(81.2%) бүтээмжид нөлөөлдөг, ажлаасаа авч буй сэтгэл ханамж нь бүтээмжид хувь нэмрээ оруулах сэдэл болдог(76.8%) гэдэгтэй санал нэг байна.

Судалгааны найдвартай, түүврийн хүрэлцээтэй байдлын шинжилгээ

Судалгааны найдвартай байдлын шалгуурыг хэмжээст(ординал) асуулттай

үзүүлэлтүүдийн хувьд бүлгээр нь SPSS программ ашиглан тооцож дараах хүснэгтээр харууллаа.

Хүснэгт 3. Судалгааны найдвартай байдлын шалгуур

№	Тэмдэглэгээ	Үзүүлэлт	Харъяалах асуултын тоо	Кронбах альфа коэффициент
1	ATT	Ажилтны хандлага (Оролцоо)	5	0.864
2	OC	Тууштай (үнэнч) байдал	5	0.789
3	SAT	Ажлын сэтгэл ханамж	5	0.848
4	TH	Хулгай	5	0.801
5	LAT	Хоцролт	5	0.920
6	ABS	Ажил таслах	5	0.926
7	BEH	Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан	5	0.909
8	CUL	Соёлын шалтгаан	5	0.894
9	INT	Ажлын дотоод хүчин зүйлс	3	0.847
10	OF	Байгууллагын болон эрүүл ахуйн хүчин зүйлс	3	0.804
11	PRO	Ажилтны ажлын гүйцэтгэл	5	0.853
	SUR	Судалгааны найдвартай байдал	51	0.949

Бүлэг асуулга тус бүрээр тооцсон судалгааны найдвартай байдлын шалгуурыг илэрхийлэх Кронбах альфа коэффициентууд шаардлага хангаж буйг илэрхийлж байна. Нийт 51 асуултын хувьд тооцсон Кронбах альфа коэффициентийн утга 0.949 гарсан нь хангалттай өндөр байна. Эндээс үзвэл бүлэг болгон асуултууд нь хүчин зүйлсээ илэрхийлж чадаж байгаа буюу судалгааны үр дүн найдвартайг дээрх хүснэгтэд тооцож харуулсан утгууд илэрхийлж байгаа юм.

Түүнчлэн түүврийн хүрэлцээтэй байдлын шинжилгээгээр КМО утга 0.890, Bartlett's Test-ийн утга 7458.423, ач холбогдол нь $p < 0.000$ байгаагаас үзвэл судалгааны түүврийн хэмжээ нь эх олонлогоо төлөөлөх чадвартайг илэрхийлж байна.

Хүчин зүйл(фактор)-ийн шинжилгээ

Бид ажилтны хандлага ба ажлын гүйцэтгэл(бүтээмж)-ийн хоорондын хамаарлыг тодорхойлох судалгааны Ажилтны ажилдаа хандах хандлагыг Ажилтны хандлага(Оролцоо), Тууштай(үнэнч) байдал, Ажлын сэтгэл ханамж,

Хулгай, Хоцролт, Ажил таслах зэрэг 6, Ажилтны ажилдаа хандах хандлагын шалтгааныг Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан, Соёлын шалтгаан, Ажлын дотоод хүчин зүйлс, Байгууллагын болон эрүүл ахуйн хүчин зүйлс зэрэг 5 бүлэг асуулт болгосон ба харин Ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг 1 бүлэг асуулт болгон хувааж судалгааны асуулгаа боловсруулан, түүвэр судалгаа авсан. Эдгээр дурдсан бүлэгт орсон 51 асуултын хувьд факторын буюу хүчин зүйлийн шинжилгээ хийхэд дараах 10 факторт хуваасан ба тууштай(үнэнч) байдал бүлгийн ОС4 буюу “Ихэнх тохиолдолд би ажилдаа явах гэж өөрийгөө хүчлэх шаардлагатай болдог” гэсэн асуултыг хассан, Ажлын дотоод хүчин зүйлс, Байгууллагын болон эрүүл ахуйн хүчин зүйлс гэсэн 2 бүлгийг нэгтгэж 1 фактор болгосон үр дүн гарсан. Факторын шинжилгээгээр:

1. Ажилтны хандлага(Оролцоо)
2. Тууштай(үнэнч) байдал
3. Ажлын сэтгэл ханамж
4. Хулгай
5. Хоцролт
6. Ажил таслах
7. Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан
8. Соёлын шалтгаан
9. Ажлын дотоод хүчин зүйлс ба байгууллагын болон эрүүл ахуйн хүчин зүйлс
10. Ажилтны ажлын гүйцэтгэл

зэрэг бүлэгт хуваах нь тохиромжтой гэсэн үр дүн гарсан. Тиймээс цаашид хийх корреляци болон регрессийн шинжилгээг хүчин зүйл(фактор)-ийн шинжилгээний үр дүнд тулгуурлан хувьсагч үүсгэж хийсэн.

Корреляцийн шинжилгээ

Корреляцийн шинжилгээг хийхдээ Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба Ажилтны ажилдаа хандах хандлага, Ажилтны хандлагын шалтгаан гэсэн 2 ерөнхий бүлэг, 9 дэд бүлэг хүчин зүйл тус бүрээр тооцож ашигласан.

Корреляцийн шинжилгээнээс үзвэл Ажилтны ажлын гүйцэтгэл нь Ажилтны оролцоо, Ажил таслах зэрэг хүчин зүйлстэй мэдэгдэхүйц эерэг хамааралтай ба Тууштай (үнэнч) байдал, Ажлын сэтгэл ханамж, Хулгай, Хоцролт, Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан, Соёлын шалтгаан, Ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлстэй хүчтэй эерэг хамааралтай байна. Тооцоолсон Спийрмэний корреляцийн коэффициентийн утгууд нь статистикийн хувьд ач холбогдолтой(**) гарсан. Соёлын шалтгаан, Ажлын нөхцөл байдлын хүчин

зүйлс, Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан зэрэг хүчин зүйлс нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлтэй бусад хүчин зүйлстэй харьцуулахад илүү хүчтэй хамааралтай байдаг нь шинжилгээний үр дүнгээр батлагдлаа.

Хүснэгт 4. Корреляцийн шинжилгээ

Үзүүлэлт				Ажилтны ажлын гүйцэтгэл (PRO)
Spearman's rho	ATT	Ажилтны хандлага (Оролцоо)	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.354** 0.000 181
	OC	Тууштай (үнэнч) байдал	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.419** 0.000 181
	SAT	Ажлын сэтгэл ханамж	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.413** 0.000 181
	TH	Хулгай	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.426** 0.000 181
	LAT	Хоцролт	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.407** 0.000 181
	ABS	Ажил таслах	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.387** 0.000 181
	BEH	Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.548** 0.000 181
	CUL	Соёлын шалтгаан	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.587** 0.000 181
	CON	Ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.554** 0.000 181

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Корреляцийн коэффициент нь тухайн хүчин зүйлсийн аль нь алинаасаа хамаарч өөрчлөгддөг талаарх хамаарлын чиглэлийг илэрхийлдэггүй, зөвхөн

тухайн хүчин зүйлс нь хэр хүчтэй хамааралтай вэ, энэхүү хамаарал нь статистикийн хувьд ач холбогдолтой эсэх талаар л мэдээлэл өгдөг юм. Харин бидний дараагийн хэсэгт хийх регрессийн шинжилгээгээр ажлын гүйцэтгэлд аль хүчин зүйл нь хэрхэн нөлөөлдөг талаарх мэдээллийг харуулж, үр дүнг нь тайлбарлах юм.

Регрессийн шинжилгээ

Регрессийн шинжилгээнд Ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг хамааран буюу үр дүнгийн хувьсагчаар, хүчин зүйл(фактор)-ийн шинжилгээний үр дүнгээр үүсгэсэн үзүүлэлтүүдийг үл хамааран буюу шалтгааны хувьсагчдаар ашигласан ба хувьсагчдын тайлбарыг дараах хүснэгтээр үзүүлэв.

Хүснэгт 5. Шинжилгээнд ашигласан хувьсагчдын тайлбар, тэмдэглэгээ

№	Хувьсагч		Тайлбар
Хамааран хувьсагч			
1	PRO	Ажилтны ажлын гүйцэтгэл	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
Тайлбарлагч(үл хамааран) хувьсагчид			
1	ATT	Ажилтны хандлага (Оролцоо)	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
2	OC	Тууштай (үнэнч) байдал	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн 4 асуултын хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
3	SAT	Ажлын сэтгэл ханамж	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
4	TH	Хулгай	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
5	LAT	Хоцролт	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
6	ABS	Ажил таслах	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
7	BEH	Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
8	CUL	Соёлын шалтгаан	5 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан

9	CON	Ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс	6 асуултаас бүрдсэн, тэдгээрийн хариултын дундаж утгыг нь тооцож ашигласан
10	AGE	Нас	Насыг тасралтгүй, бүхэл тоогоор хэмжиж, хувьсагч болгон ашигласан
11	GENDER	Хүйс	эрэгтэй бол 1, эмэгтэй бол 0
12	MARRIAGE	Гэрлэлтийн байдал	Гэрлэсэн бол 1, бусад тохиолдолд 0
13	FSIZE	Ам бүлийн тоо	Ам бүлийг тасралтгүй, бүхэл тоогоор хэмжиж, хувьсагч болгон ашигласан
14	HOUSE	Амьдарч буй байршил	Орон сууцны хороололд бол 1, гэр хороололд бол 0
15	EDU	Боловсролын түвшин	Боловсролын түвшин бүрд дараалсан бүхэл тоо оноосон
16	NUHTSUL	Ажлын нөхцөл	Хэвийн бол 1, хэвийн бус бол 0
17	EELJ	Ажлын цагийн хэмнэл, ээлж	Өдрийн бол 1, ээлжийн бол 0
18	OCCUP	Албан тушаалын зэрэглэл	Ажилтан бол 1, бусад 0
19	ORG	Байгууллагадаа ажилласан жил	Бүхэл тоогоор хэмжсэн

Шинжилгээг Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба Нас, Хүйс, Гэрлэлтийн байдал, Ам бүлийн тоо, Амьдарч буй байршил, Боловсролын түвшин, Ажлын нөхцөл, Ажлын цагийн хэмнэл, ээлж, Албан тушаалын зэрэглэл, Улсад ажилласан жил, Байгууллагадаа ажилласан жил зэрэг хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарал, Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба Ажилтны оролцоо(АТТ), Тууштай байдал(ОС), Ажлын сэтгэл ханамж(SAT), Хулгай(ТН), Хоцролт(LAT), Ажил таслах(ABS), Зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын шалтгаан(BEH), Соёлын шалтгаан(CUL), Ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс(CON) зэрэг хувьсагчийн хоорондын хамаарал гэсэн хоёр хэсэгт хувааж хийсэн.

Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба хүн ам зүйн хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарал

Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба хүн ам зүйн хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарлын шинжилгээг эконометрикийн шинжилгээний Gretl программ ашиглан хийсэн. Шинжилгээнд зэрэгцүүлсэн өгөгдөл ашигласан учраас тогтмол бус дисперстэй буюу хетероскедастикийн асуудал үүсэж буй эсэхийг

шалгаж, засаж үнэлсэн. Регрессийн шинжилгээнээс үзвэл ажлын нөхцөл, албан тушаал зэрэг хүчин зүйлс ажилтны ажлын гүйцэтгэлд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий нөлөө үзүүлдэг байна. Шинжилгээний үр дүнг дараах хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 6. Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба хүн ам зүйн хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарал

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	
const	4.27262	0.173121	24.68	<0.0001	***
nuhtsul	-0.390671	0.147149	-2.655	0.0087	***
occup	-0.319768	0.174689	-1.830	0.0688	*

Регрессийн шинжилгээний үр дүнгээс үзвэл:

- Ажлын хэвийн нөхцөлд ажилладаг ажилтнаас ажлын хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтны ажлын гүйцэтгэл доогуур байдаг байна.
- Удирдах болон инженер техникийн ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл Ажилтны ажлын гүйцэтгэлээс доогуур байна.

Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба ажилтны ажилдаа хандах хандлага, хандлагын хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарал

Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба ажилтны ажилдаа хандах хандлага, хандлагын шалтгаан, ажлын нөхцөл байдлын зүйн хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарлын шинжилгээг эконометрикийн шинжилгээний Gretl программ ашиглан хийсэн. Шинжилгээнд зэрэгцүүлсэн өгөгдөл ашигласан учраас тогтмол бус дисперстэй буюу хетероскедастикийн асуудал үүсэж буй эсэхийг шалгаж, засаж үнэлсэн. Регрессийн шинжилгээнээс үзвэл ажилтны ажлын сэтгэл ханамж, ажил таслалт, соёлын шалтгаан, ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс зэрэг үзүүлэлтүүд ажилтны ажлын гүйцэтгэлд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий нөлөө үзүүлдэг байна. Шинжилгээний үр дүнг дараах хүснэгтээр харуулав.

Хүснэгт 7. Ажилтны ажлын гүйцэтгэл ба хүн ам зүйн хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарал

	<i>Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t-ratio</i>	<i>p-value</i>	
const	0.889351	0.236173	3.766	0.0002	***
SAT	0.115902	0.0481643	2.406	0.0171	**
ABS	0.106399	0.0454393	2.342	0.0203	**
CUL	0.362478	0.0568760	6.373	<0.0001	***
CON	0.218929	0.0522672	4.189	<0.0001	***

Регрессийн шинжилгээний үр дүнгээс үзвэл:

- Ажилтны ажлын сэтгэл ханамж нэмэгдэх нь ажлын гүйцэтгэлийг нь сайжруулдаг байна.
- Ажил таслалт нэмэгдвэл ажлын гүйцэтгэл буурдаг байна.
- Соёлын шалтгааны үзүүлэлтүүд сайжрах нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлдэг байна.
- Ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс сайжрах нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлдэг байна.

Дүгнэлт

Бид ажилтны хандлага ба ажлын гүйцэтгэлийн хамаарлыг судалсан судалгааны үр дүнд дараах дүгнэлтэд хүрч байна. Үүнд:

1. Судалгаанд хамрагдсан ажилтнууд ажил таслалт, хоцролт, хулгайд сөрөг хандлагатай байна. Ажилтны хандлага(оролцоо) дундаж үнэлгээтэй, сэтгэл ханамж цалин урамшууллаас бусад үзүүлэлтээр сэтгэл ханамжтай байна.
2. Ажилтнуудын хандлагад хувь хүний шинж чанар буюу зан төлөв ихээхэн нөлөөлдөг бол ажлын нөхцөл, материал, техник, багаж хэрэгсэл тохиромжтой эсэх болон албан тушаал ахих нь шударга байдагт эргэлздэг нь хандлагад сөргөөр нөлөөлөх шалтгаан болж болно гэж үзлээ.
3. Корреляцийн шинжилгээгээр ажилтны ажлын гүйцэтгэл нь ажилтны оролцоо, ажил таслах зэрэг хүчин зүйлстэй мэдэгдэхүйц эерэг, тууштай(үнэнч) байдал, ажлын сэтгэл ханамж, хулгай, хоцролт, зан төлөв/хувь хүний шинж чанарын болон соёлын шалтгаан, ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлстэй хүчтэй эерэг хамааралтай байна.
4. Регрессийн шинжилгээгээр хүн ам зүйн зарим хүчин зүйлс ажлын гүйцэтгэлд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий нөлөө үзүүлдэг бөгөөд хэвийн бус нөхцөлд ажилладаг ажилтны болон удирдах, инженер техникийн ажилтнуудын ажлын гүйцэтгэл хэвийн болон бусад ажилтнуудтай харьцуулахад доогуур байдаг байна.
5. Ажлын гүйцэтгэл ба ажилтны ажилдаа хандах хандлага, хандлагын шалтгаан, ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлсийн хоорондын хамаарлын шинжилгээгээр ажлын сэтгэл ханамж нэмэгдэх нь ажлын гүйцэтгэлийг нь сайжруулдаг, ажил таслалт нэмэгдвэл ажлын гүйцэтгэл буурдаг, соёлын болон ажлын нөхцөл байдлын хүчин зүйлс сайжрах нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлдэг байна.

Ашигласан материал

- Adegboyega, O. I., Dele, A. O., & Ayodeji, B. M. (2015). Effect of absenteeism on corporate performance: A case study of Cadbury Nigeria PLC, Ikeja, Lagos State, Nigeria. *British Journal of Marketing Studies*, 3(2), 58-71.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Allen, S. (2023). Employees' Perspectives on the Costs and Benefits of Organizations' Environmental Initiatives. *Business & Society*, 62(4), 787-823. doi:10.1177/00076503221113250
- Bagherian, R., Bahaman, S., Asnarulkhadi, A. S., & Ahmad, S. (2009, November 2). A Social Exchange Approach to People's Participation in Watershed Management Programs in Iran. *European Journal of Scientific Research*, 34(3), 428-441.
- Feldman, R. S. (2011). Attitudes and Social Cognition. In *Understanding psychology* (pp. 579-589). New York: McGraw-Hill.
- Hettiararchchi, H. A., & Jayarathna, S. M. (2014). The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(4), 74-83. doi:10.6084/M9.FIGSHARE.1118930
- Hill, N. (2015). The Exertion of Influence by Different Organizational Climates on Employees' Attitude Towards Change. *Bachelor's thesis, University of Twente, The Faculty of Behavioural, Management and Social sciences*.
- Issifu, F. (2014, 07 25). *Exploring employee attitude and productivity at Electricity Company of Ghana, Ashanti-East*. Department of Managerial Science. Ashanti-East: KNUST. Retrieved 10 30, 2024
- Karanja, E. K. (2013). Perceived Factors Contributing to Employee Absenteeism at Kenya Ports Authority. *Doctoral dissertation, University of Nairobi*. Retrieved from <http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/123456789/60066>
- Khan, I., Dongping, H., & Ghauri, T. A. (2014). Impact of Attitude on Employees Performance: A Study of Textile Industry in Punjab, Pakistan. *World Applied Sciences Journal 30 (Innovation Challenges in Multidisciplinary Research & Practice)*, 191-197.
- Kuo, T.-H., Ho, L.-A., Wu, Y.-J., & Lin, C.-T. (2010). The factors influencing employees' attitudes in high-tech environment. *Industrial Management &*

- Data Systems*, 110(7), 1054-1072. doi:10.1108/02635571011069103
- Mabona, W. D. (2013). Exploring Factors Influencing the Attitude of Staff towards Performance Management: The Case of Core Network Field Operation Section in Telkom—Eastern Cape. *MA (Business) dissertation*. Pretoria: University of South Africa.
- Nafei, W. A. (2013). The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52-69. doi:10.5539/ibr.v6n7p52
- Olubusayo, H., Stephen, I. A., & Maxwell, O. (2014). Incentives packages and employees' attitudes to work: a study of selected government parastatals in Ogun State, South-West, Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 3(1), 63-74. doi:10.20525/ijrbs.v3i1.87
- Othman, A., & Suleiman, W. (2013). An Analysis of Causes of Poor Attitude to Work. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 194-200. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.222
- Owusu, J., Dapaah, G. A., Livingston, B. E., & Awasu, A. K. (2024). EMPLOYEE ATTITUDE ON JOB PERFORMANCE: ASSESSING ITS UPSHOTS IN A SELECTED TECHNICAL UNIVERSITY IN GHANA. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 8(2). doi:10.46827/ejhrms.v8i2.1799
- Purity, U. N.-O., Yusuf, E. A., & Anigbogu, T. (2017). Influencing Employees Job Attitude In Nigeria: A Critical Review. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(12), 35-40. doi:10.9790/487X-1912023540
- Singh, T., Chetty, N., & Karodia, M. A. (2016). An investigation into the impact of absenteeism on the organisational performance of a private security company in Durban, Kwazulu-Natal. *Singapore Journal of Business Economics, and Management Studies*, 4(11), 105-159. doi:10.12816/0027227
- Stites, J. P., & Michael, J. H. (2011). Organizational Commitment in Manufacturing Employees: Relationships With Corporate Social Performance. *Business & Society*, 50(1), 50-70. doi:10.1177/0007650310394311
- Ur Rahiman, H., & Kodikal, R. (2017). Impact of employee work-related attitudes on job performance. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 13(2), 93-105.
- Winanti, E. D., Sukaris, S., Aripabowo, T., Alkusan, A., Baskoro, H., & Kirono, I. (2023). The effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance. *Innovation Research Journal*, 4(1), 25-33.
- Батсайхан, Б., & Дэлгэржав, М. (2015). *Байгууллагын сэтгэл судлал*. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг.