

Віка Харіса Путрі, Андреас Рональд Сетіанан

Дослідження ролі мотивації персоналу у збагаченні праці, організаційній самовіддачі та намір піти з роботи

У обліку трудових ресурсів важливим питанням є витрати на набір персоналу, зумовлені високою плинністю кадрів. Автори статті зосереджуються на нефінансовому аспекті проблеми плинності кадрів для різних професій. У статті проаналізовано вплив збагачення праці та саморозвитку на умови праці, мотивацію персоналу та організаційну самовіддачу, а також намір піти з роботи у різних професіях. Респондентами є 154 працівника з досвідом роботи у організації щонайменше від двох років. Результати модераторного регресійного аналізу та аналізу двох моделей, першої за допомогою лінійного регресійного, другої за допомогою модераторного регресійного аналізу, свідчать про те, що у першій моделі збагачення праці та мотивація персоналу мають прямий вплив на організаційну самовіддачу. Однак, у другій моделі не показано впливу збагачення праці на організаційну самовіддачу чи намір піти з роботи. Також виявлено негативний вплив мотивації персоналу на намір піти з роботи. Результати дослідження підтверджують теорію про те, що саморозвиток, здатний формувати мотивацію персоналу, може допомогти керівникам у контролі показника плинності кадрів.

Ключові слова: збагачення праці, мотивація персоналу, організаційна самовіддача, намір піти з роботи

Класифікація JEL: M54



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Віка Харіса Путрі, Андреас Рональд Сетіанан

Исследование роли мотивации персонала в обогащении труда, организационной самоотдаче и намерении уйти с работы

В учете трудовых ресурсов важным вопросом являются расходы на набор персонала, обусловленные высокой текучестью кадров. Авторы статьи сосредотачиваются на нефинансовом аспекте проблемы текучести кадров для разных профессий. В статье проанализировано влияние обогащения труда и саморазвития на условия труда, мотивацию персонала и организационную самоотдачу, а также намерение уйти с работы в разных профессиях. Респондентами являются 154 работника с опытом работы в организации как минимум от двух лет. Результаты модераторного регрессионного анализа и анализа двух моделей, первой при помощи линейного регрессионного, второй при помощи модераторного регрессионного анализа, свидетельствуют о том, что в первой модели обогащение труда и мотивация персонала имеют прямое влияние на организационную самоотдачу. Однако, во второй модели не показано влияние обогащения труда на организационную самоотдачу или намерение уйти с работы. Также выявлено негативное влияние мотивации персонала на намерение уйти с работы. Результаты исследования подтверждают теорию о том, что саморазвитие, способное формировать мотивацию персонала, может помочь руководителям в контроле показателя текучести кадров.

Ключевые слова: обогащение труда, мотивация персонала, организационная самоотдача, намерение уйти с работы

Классификация JEL: M54



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.