

Файез Алдасем, Росміні Омар, Мухаммад Салім

## **Вплив внутрішніх чинників та ефективності роботи співробітників на організаційну прихильність у державних організаціях під час COVID-19: Дані з Кувейту**

Сучасні методи найму, які ґрунтуються на кваліфікації, дискримінації за ознакою статі, відповідності людини займаній посаді та задоволеності життям, можуть надати співробітникам можливість ефективно працювати та забезпечувати власну прихильність організації. Отож, метою цього дослідження є розроблення та тестування структурної моделі, яка інтегрує взаємозв'язки між надмірною кваліфікацією, задоволеністю життям, відповідністю людини роботі, ефективністю роботи співробітників і організаційною прихильністю під час пандемії COVID-19 в громадських організаціях Кувейту. Для отримання достовірних результатів була застосована теорія відповідності людини роботі. Отже, дані були зібрані серед 275 співробітників, які працюють в установах охорони здоров'я, секторі освіти та Міністерстві оборони Кувейту. Загалом, результати показують значний і прямий вплив надмірної кваліфікації та задоволеності життям на ефективність роботи співробітників; відповідно, ефективність роботи співробітників також впливає на прихильність організації. Як наслідок, результати показують, що відповідність людини роботі негативно впливає на ефективність роботи співробітників. Несподівано ефективність роботи співробітників опосередковує взаємозв'язок між надмірною кваліфікацією, задоволеністю життям і організаційною прихильністю. Однак ефективність роботи співробітників не опосередковує взаємозв'язок між відповідністю людини займаній посаді та організаційною прихильністю. Ця стаття сприяє розумінню широкого впливу надмірної кваліфікації, задоволеності життям і ефективності роботи співробітників на прихильність організації під час пандемії COVID-19, переважно у громадських організаціях.

**Ключові слова:** надмірна кваліфікація, задоволеність життям, відповідність людини роботі, наймання, Кувейт

**Класифікація JEL:** O15, H11, H19, J28



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.