

Омар Макабл, Че Супіан Мохаммад Нор, Абдулла Хелалат

Посередницький вплив інноваційної поведінки на взаємозв'язок між навчанням та наміром змінити роботу: Тематичне дослідження індустрії гостинності в Йорданії

Метою цього дослідження є вивчення наміру співробітників звільнитися зі своїх організацій та з'ясувати, як навчання працівників може вплинути на намір змінити роботу. На додаток, ця стаття намагається визначити взаємозв'язок між змінними, щоби представити ідею про вплив навчання на здатність організацій утримувати своїх співробітників. Дослідницькі гіпотези були перевірені з використанням даних, отриманих із допомогою анкетування. До вибірки увійшли 160 співробітників, які працювали у 20 п'ятизіркових готелях Йорданії в Аммані, Йорданія. Зібрані дані були проаналізовані з допомогою програмного забезпечення Smart-PLS, із застосуванням усіх необхідних статистичних методів. Результати показали, що навчання істотно впливає на намір співробітників звільнитися з роботи. До того, результати показали, що інноваційна поведінка позитивно опосередковує взаємозв'язок між навчанням та наміром змінити роботу. Це вимагає від менеджерів із персоналу в готелях цієї категорії збільшення інвестицій у навчання та продовження проведення навчальних програм, які відповідають реальним потребам працівників, на додаток до створення середовища, яке стимулює та посилює інноваційну поведінку працівників у сфері гостинності.

Ключові слова: навчання, залучення, управління людськими ресурсами, інновації в роботі, утримання працівників, задоволеність роботою, готелі, Йорданія

Класифікація JEL: O31, M53, J63



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.