

Грета Друтейкене, Юлія Савіцке, Дайва Скарупскене

Вплив бренду роботодавця на взаємозв'язок між психологічним розширенням прав і можливостей та залученням працівників

В останні роки бренд роботодавця широко розглядається як найважливіший чинник залучення та утримання найкращих працівників. Дослідження його впливу на організації може допомогти краще зрозуміти переваги брендингу роботодавців у розкритті потенціалу працівників. Отож, метою цієї статті є оцінювання впливу бренду роботодавця на взаємозв'язок між психологічним розширенням прав і можливостей та залученістю співробітників у литовських компаніях. 429 співробітників (від < 18 до > 65 років) литовських компаній були опитані протягом дослідження. Дані були зібрані з допомогою онлайн-анкетування респондентів і через надсилання електронних листів адміністраторам випадково обраних литовських компаній із проханням поділитися відповідним покликанням зі своїми колегами. Для аналізу зібраних даних використані описова статистика, оцінювання надійності, тести ANOVA, множинна лінійна регресія та аналіз модерації. Дослідження показало, що бренд роботодавця має прямий вплив на залучення працівників ($\beta = 0,114$, $p = 0,004$). Однак бренд роботодавця не має статистично значущого впливу на взаємозв'язок між психологічним розширенням прав і можливостей та залученістю співробітників ($p = 0,2224$). Зважаючи на ці результати, працівники литовських компаній відчують вищу залученість, коли вони сприймають бренд свого роботодавця як позитивний. І навпаки, за наявності психологічного розширення прав і можливостей, співробітники відчують залученість до роботи незалежно від свого сприйняття бренду роботодавця.

Ключове слово: бренд роботодавця, психологічне розширення прав і можливостей, залучені працівники, управління людськими ресурсами, Литва

Класифікація JEL: M12, M54



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.