

Ріно, Діва Сабріна, Азман Ісмаїл, Трі Курніаваті, Мелі Дарні

Працевлаштування в контексті зміни кар'єри: Використання соціально-когнітивної теорії кар'єри

Протягом трансформацій, організації адаптуються до нестабільних, непередбачуваних, складних і двозначних умов. Це дослідження вивчає вплив самоефективності та трудових цінностей на визначення працевлаштування за допомогою моделі вибору соціально-когнітивної теорії кар'єри. Мета цієї статті – дослідити емоційну прихильність як змінну результату у зв'язку із самоефективністю та підтримкою внутрішніх та зовнішніх цінностей, опосередкованою сприйманим внутрішнім та зовнішнім працевлаштуванням. Використані дані 286 співробітників; гіпотези оцінені за допомогою методу моделювання структурних рівнянь методом частинних найменших квадратів. Результати цього дослідження підтверджують парадокс працевлаштування, який стверджує, що сприйняте внутрішнє працевлаштування опосередковує позитивний ефект між самоефективністю та емоційною відданістю, тоді як сприйняте зовнішнє працевлаштування негативно впливає на емоційну прихильність. Це дослідження пропонує додаткові свідчення для літератури про працевлаштування щодо того, що самоефективність і сприймане зовнішнє працевлаштування мають велику вагу у контексті зміни кар'єри. Підтримка внутрішніх цінностей згубно впливає на сприймане зовнішнє працевлаштування. Зовнішні цінності роботи позитивно впливають на сприймане внутрішнє та зовнішнє працевлаштування, тоді як внутрішні цінності роботи негативно впливають на сприймане зовнішнє працевлаштування.

Ключові слова: сприймане працевлаштування, парадокс працевлаштування, самоефективність, підтримка цінності роботи

Класифікація JEL: M12, M51



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.