

Ерні Масдупі, Рісанг Курняван Прасоджо, Мелі Октіа Дарні

Конфлікт між роботою та сім'єю та плинність кадрів: Модель посередництва для державних службовців-міленіалів

Кожна організація стикається не тільки з проблемою найму співробітників, але і з проблемою утримання цих талантів в організації. Це дослідження аналізує вплив конфлікту між роботою та сім'єю на намір державних службовців-міленіалів змінити роботу та визначає, як залученість до роботи та стрес на роботі можуть бути посередниками в цьому випадку. Стаття використовує анкетування для збору даних від 419 співробітників-міленіалів у державному секторі Індонезії. SEM-PLS був використаний для перевірки впливу взаємозв'язків між змінними. Результати тестів SEM за допомогою програмного забезпечення Smart-PLS 3 показують, що конфлікт між роботою та сім'єю позитивно й суттєво впливає на намір змінити роботу. Залученість до роботи та стрес можуть спричинити конфлікт між роботою та сім'єю, що впливає на плинність працівників-міленіалів у державному секторі. Крім того, конфлікт між роботою та сім'єю має негативний та значний вплив на залученість до роботи та позитивний та значний вплив на стрес на роботі. Далі, залученість до роботи має негативний і значний вплив на наміри змінити роботу, а стрес на роботі має позитивний і значний вплив на ці наміри. Отже, уряд Індонезії мусить знизити часові навантаження і посилити зв'язок між співробітниками, знижуючи плинність кадрів. Крім того, уряду Індонезії необхідно розробити політику, яка підтримує баланс між роботою та особистим життям працівників.

Ключові слова: конфлікт між роботою та сім'єю, залученість до роботи, стрес на роботі, плинність кадрів

Класифікація JEL: J63, J88



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.