

Управління плинністю IT-кадрів: Вплив підтримки наставника на динаміку рольових стресорів

Це дослідження має на меті дослідити вплив підтримки керівництва на взаємозв'язок між рольовими стресорами та намірами змінити роботу серед IT-працівників у Бангалорі. Дослідження фокусується на п'яти конструктах: рольові стресори, ефективність роботи, задоволеність роботою, підтримка наставника й намір змінити роботу. За допомогою анкети були зібрані дані від 196 IT-співробітників, а для аналізу було отримано 187 достовірних відповідей. Моделювання структурних рівнянь (SEM) за допомогою програмного забезпечення Smart PLS оцінювало взаємозв'язки між конструктами. Результати показують, що рольові стресори значно впливають на намір IT-працівників звільнитися. На додаток, рівень підтримки наставника впливає на зв'язок між рольовими стресорами і як ефективністю, так і задоволеністю роботою. Підтримка наставника є важливим модератором взаємозв'язку між рольовими стресорами та задоволеністю роботою, підкреслюючи її роль у пом'якшенні негативного впливу стресу на співробітників. Однак при наявності підтримки наставника не спостерігалось ніякого опосередкованого ефекту між рольовими стресорами й задоволеністю роботою. Крім того, дослідження виявляє негативний вплив рольових стресорів на задоволеність роботою і, як наслідок, негативний вплив задоволеності роботою на наміри змінити роботу. Ці результати наголошують на важливості підтримки керівництва для підвищення ефективності й задоволеності роботою, знижуючи ймовірність звільнення. У цій статті підкреслюється важливість підтримки керівництва як ключового чинника у формуванні динаміки між рольовими стресорами та намірами змінити роботу серед IT-працівників. Результати показують, що створення сприятливого середовища підтримки може позитивно вплинути на добробут та утримання працівників в IT-сфері.

Ключові слова: підтримка наставника, ефективність роботи, задоволеність роботою, рольові стресори, намір змінити роботу

Класифікація JEL: M10, M12, M19



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.