

Путрі Мега Дезіана, Моне Степанус Андриас, Г'яндра Секар Ахїінаа

## **Опосередковуючий вплив залучення та добробуту працівників на прагнення змінити роботу в Індонезії**

Плинність кадрів є викликом для фірм, і цей аспект, як правило, підживлюється стресом працівників через їхнє велике навантаження. Щоб мінімізувати плинність працівників, фірми можуть впроваджувати різні ініціативи, такі як програми підвищення добробуту та залучення працівників. Попередні дослідження окремо вивчали вплив стресу на роботі, залучення працівників або їхнього добробуту на намір змінити роботу. Вивчаючи ці чинники одночасно, ці дослідження покликане пояснити роль добробуту й залучення співробітників як посередників у зниженні впливу робочого стресу на плинність кадрів. Дані були зібрані серед 425 співробітників, що працюють у різних економічних сферах (наприклад, фінанси, освіта, науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, роздрібна торгівля та бізнес) в Індонезії та проаналізовані за допомогою моделювання структурних рівнянь (SEM) у програмному забезпеченні Lisrel 8.8. Результати підтвердили, що стрес на роботі та залучення працівників є чинниками, які можуть безпосередньо впливати на плинність кадрів. Однак добробут працівників не має прямого впливу на зниження плинності кадрів. Доведено, що залучення працівників відіграє важливу роль у зменшенні впливу стресу на роботі та добробуту працівників на плинність. Це свідчить про те, що компанія може протистояти стресу, що призводить до плинності кадрів, створюючи робочі місця, які спонукають співробітників з ентузіазмом насолоджуватися своєю роботою. Крім того, ініціативи компанії, спрямовані на підвищення добробуту працівників, будуть ефективними лише в тому випадку, якщо ці ініціативи сприятимуть залученню працівників. Грунтуючись на цих висновках, компанії можуть розробити стратегії зі зниження плинності кадрів. Цього можна досягти, надаючи пріоритет управлінню стресом на роботі та підвищуючи добробут та залучення працівників.

**Ключові слова:** організаційна поведінка, стрес на роботі, залучення до роботи, добробут працівників, Індонезія

**Класифікація JEL:** J24, J63, J21



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.