

Джанітія Аміра Жасмін, Пріо Утомо

## **Роль трансформаційного лідерства, балансу між роботою та особистим життям та залученням працівників покоління Z до організаційної діяльності в індонезійській креативній індустрії**

Адаптація стратегій утримання персоналу необхідна для забезпечення балансу між унікальними робочими цінностями та уподобаннями покоління Z, щоб організації могли зменшити плинність кадрів, підвищити лояльність та процвітати в умовах гібридного робочого середовища. Отож, мета цього дослідження – вивчити роль трансформаційного лідерства, балансу між роботою та особистим життям та залученням працівників покоління Z до організаційної діяльності. Використовуючи кількісний метод поперечного перерізу, дослідження застосовувало цілеспрямовану вибірку та моделювання структурних рівнянь методом часткових найменших квадратів (PLS-SEM). Кількісні дані зібрані за допомогою онлайн-опитування 130 співробітників компаній креативної індустрії покоління Z в Джакарті. Крім того, для підтримки кількісного аналізу даних проведено якісне підтверджувальне інтерв'ю, із залученням керівників груп співробітників креативних агенцій. Результати показали, що трансформаційне лідерство суттєво вплинуло на залучення працівників та емоційну прихильність організації. Баланс між роботою та особистим життям мав суттєве значення лише для залучення працівників, але не впливав на прихильність організації. Залучення працівників повністю опосередковувало взаємозв'язок між балансом між роботою та життям та емоційною прихильністю організації. Співробітники покоління Z вважали залучення найважливішим чинником, що впливає на прихильність організації, маючи більший вплив, ніж трансформаційне лідерство та баланс між роботою та життям. Результати підкреслили необхідність того, щоб організації зосередилися на підвищенні залучення співробітників для покращення прихильності співробітників покоління Z до роботи в умовах гібридного робочого середовища.

**Ключові слова:** покоління Z, трансформаційне лідерство, баланс між роботою та життям, емоційна прихильність організації, залучення працівників, гібридна робота

**Класифікація JEL:** J02, O15



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.