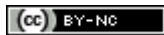


Як мотивація працівників опосередковує вплив особистісних факторів на прихильність до організації

Мотивація працівників впливає на зобов'язання роботодавця, що у свою чергу впливає на вираження особою професійної установки, яка поєднує роботу з особистим життям, психологічними, когнітивними та емоційними відчуттями таким чином, щоб прихильність працівника до своєї компанії позитивно впливала на його продуктивність. Це підтверджується результатами попередніх досліджень, які, однак, не містять особистісних факторів, що впливають на формування мотивації працівників або їх прихильність до організації. Розглянуто вплив особистісних чинників на прихильність до організації, опосередковану мотивацією працівників, що відрізняє це дослідження від попередніх. Метою статті є з'ясування того, як фактори індивідуальних особливостей особистості впливають на мотивацію працівників, як мотивація працівників впливає на їхні організаційні зобов'язання, та як особистісні фактори впливають на прихильність до організації. Дослідження проведено за допомогою методу анкетування серед працівників сектору MICE (сфера індустрії ділового туризму, пов'язана з організацією та проведенням різних корпоративних заходів) в Індонезії. Аналіз даних здійснювався методом моделювання структурними рівняннями. Результати показують, що високий коефіцієнт індивідуальних особливостей особистості сприяє високій мотивації працівників, висока мотивація сприяє високому рівню прихильності до організації, а високий особистісний коефіцієнт позитивно впливає на високі організаційні зобов'язання. Виявлено, що фактори індивідуальних особливостей особистості впливають на організаційні зобов'язання, опосередковані мотивацією працівників.

Ключові слова: фактори індивідуальних особливостей особистості, мотивація працівника, прихильність до організації, сектор MICE, Індонезія

Класифікація JEL: M12, M51, M54, M50



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Как мотивация сотрудников опосредует влияние личностных факторов на приверженность организации

Мотивация сотрудников влияет на обязательства работодателя, что в свою очередь влияет на выражение личностью профессиональной установки, которая объединяет работу с личной жизнью, психологическими, когнитивными и эмоциональными ощущениями таким образом, чтобы приверженность работника своей компании положительно влияла на его производительность. Это подтверждается результатами предыдущих исследований, которые, однако, не содержат личностных факторов, влияющих на формирование мотивации сотрудников или их приверженность организации. Рассмотрено влияние личностных факторов на приверженность организации, опосредованную мотивацией сотрудников, что отличает данное исследование от предыдущих. Цель статьи – выяснить, как факторы индивидуальных особенностей личности влияют на мотивацию сотрудников, как мотивация сотрудников влияет на их организационные обязательства, и как личностные факторы влияют на приверженность организации. Исследование проведено с использованием метода анкетирования среди сотрудников сектора MICE (сфера индустрии делового туризма, связанная с организацией и проведением различных корпоративных мероприятий) в Индонезии. Анализ данных был осуществлен методом моделирования структурными уравнениями. Результаты показывают, что высокий коэффициент индивидуальных особенностей личности способствует высокой мотивации сотрудников, высокая мотивация способствует высокому уровню приверженности организации, а высокий личностный коэффициент положительно влияет на высокие организационные обязательства. Обнаружено, что факторы индивидуальных особенностей личности влияют на организационные обязательства, опосредованные мотивацией сотрудников.

Ключевые слова: факторы индивидуальных особенностей личности, мотивация сотрудника, приверженность организации, сектор MICE, Индонезия

Классификация JEL: M12, M51, M54, M50



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.