

Вплив задоволення від роботи на мотивацію до навчання

Мета статті – надати нове уявлення про фактори, що впливають на рівень мотивації працівників до навчання, шляхом аналізу впливу задоволення від виконуваної роботи (оплата, додаткові пільги, можливі премії, просування, керівництво, співробітники, умови та характер роботи, спілкування).

Інформація була надана 342 учасниками – представниками шести міністерств Йорданії. Для вивчення прогнозуючої здатності факторів задоволення від роботи стосовно мотивації до навчання було використано метод множинної регресії. Проведено також три послідовні тури аналізу множинної регресії, при цьому у ролі залежної змінної щоразу використовувалась інша модель мотивації до навчання (валентність, засоби та очікувана величина).

Результати показують, що виміри задоволеності процесом роботи пояснюють низьку, але значну дисперсію загальної моделі мотивації до навчання. Виявлено також, що лише три аспекти задоволеності роботою (характер роботи, керівництво та співробітники) мали позитивний і значний вплив на мотивацію до навчання, тоді як можливі премії впливали значною мірою, однак негативно.

Стосовно моделей мотивації до навчання результати вказують на те, що характер роботи та керівництво є елементами, які впливають на всі моделі мотивації до навчання. Встановлено, що такі змінні, як співробітники та можливі премії, суттєво вплинули на очікувану величину (впевненість у здатності до навчання) та валентність (сприйнята цінність результатів навчання), але не вплинули на засоби (нагороди, пов'язані з навчанням).

Ключові слова: мотивація до навчання, задоволення від роботи, валентність, очікувана величина, засоби, Йорданія

Класифікація JEL: M12, M53, M54



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.

Влияние удовлетворенности работой на мотивацию к обучению

Цель статьи – предоставить новые соображения относительно факторов, влияющих на уровень мотивации работников к обучению, путем анализа влияния удовлетворения от выполняемой работы (оплата, дополнительные льготы, возможные премии, продвижение, руководство, сотрудники, условия и характер работы, общение).

Информация предоставлена 342 участниками – представителями шести министерств Иордании. Для изучения прогнозирующей способности факторов удовлетворенности работой относительно мотивации к обучению был использован метод множественной регрессии. Проведены также три последовательных тура анализа множественной регрессии, при этом в качестве зависимой переменной каждый раз использовалась другая модель мотивации к обучению (валентность, средства, ожидаемая величина).

Результаты показывают, что факторы удовлетворенности процессом работы объясняют низкую, но значительную дисперсию общей модели мотивации к обучению. Обнаружено также, что всего три аспекта удовлетворенности работой (характер работы, руководство и сотрудники) оказывали положительное и значительное влияние на мотивацию к обучению, в то время как возможные премии влияли в значительной степени, однако отрицательно. Относительно моделей мотивации к обучению результаты указывают на то, что характер работы и руководство являются элементами, влияющими на все модели мотивации к обучению. Установлено, что такие переменные, как сотрудники и возможные премии, существенно повлияли на ожидаемую величину (уверенность в способности к обучению) и валентность (осознанная ценность результатов обучения), но не повлияли на средства (награды, связанные с обучением).

Ключевые слова: мотивация к обучению, удовлетворенность работой, валентность, ожидаемая величина, средства, Иордания

Классификация JEL: M12, M53, M54



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.