

Нурі Герачваті, Джові Сулістіаван, Зайнія Альфірдаус, Маріо Гонсалес Б. Н.

### **Аналіз впливу організаційної підтримки та соціального порівняння на ставлення до роботи**

В основі дослідження лежать результати опитування, проведеного серед співробітників компанії JobStreet Indonesia, під час якого було несподівано виявлено, що більше ніж 70 % співробітників не мають чітких цілей в своїй кар'єрі. Виходячи з теорії соціального обміну, співробітники схильні показувати позитивне ставлення до роботи, знаючи, що їх компанія піклується про них. Метою дослідження є оцінка ступеня значущості впливу організаційної підтримки на задоволеність кар'єрою, організаційну самовіддачу та намір змінити місце роботи. З організаційної точки зору, як описано у теорії соціального порівняння, здійснення індивідами позитивного та негативного порівняння впливає на задоволеність кар'єрою. Також автори дослідження використовують кар'єрну самовіддачу в якості основного показника, який може посилити вплив показників, а саме організаційної самовіддачі співробітників та конкурентоздатності в межах відповідної робочої групи. У статті представлено деякі цікаві результати. Автори вказують на відсутність значного зв'язку між організаційною підтримкою та задоволеністю кар'єрою, задоволеністю кар'єрою та наміром змінити місце роботи, організаційною підтримкою та наміром змінити місце роботи, а також позитивним та негативним соціальним порівнянням та наміром змінити місце роботи. Автори не надають докази послаблюючого впливу кар'єрної самовіддачі. Для порівняння, було доведено повний послаблюючий вплив конкурентної робочої групи, а також зв'язок між позитивним соціальним порівнянням та наміром змінити місце роботи.

**Ключові слова:** теорія соціального обміну, задоволеність кар'єрою, організаційна самовіддача, намір змінити місце роботи

**Класифікація JEL:** M54, J28, O15



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.

Нурі Герачваті, Джові Сулістіаван, Зайнія Альфірдаус, Маріо Гонсалес Б. Н.

### **Анализ влияния организационной поддержки и социального сравнения на отношение к работе**

В основе исследования лежат результаты опроса, проведенного среди сотрудников компании JobStreet Indonesia, во время которого было неожиданно выявлено, что более чем 70 % сотрудников не имеют четких целей в своей карьере. Исходя из теории социального обмена, сотрудники склонны показывать положительное отношение к работе, зная, что их компания заботится о них. Целью исследования является оценка степени значимости влияния организационной поддержки на удовлетворенность карьерой, организационную самоотдачу и намерение сменить место работы. С организационной точки зрения, как описано в теории социального сравнения, осуществление индивидами положительного и отрицательного сравнения влияет на удовлетворенность карьерой. Также авторы исследования используют карьерную самоотдачу в качестве основного показателя, который может усилить влияние показателей, а именно организационной самоотдачи сотрудников и конкурентоспособности в пределах соответствующей рабочей группы. В статье представлены некоторые интересные результаты. Авторы указывают на отсутствие значительной связи между организационной поддержкой и удовлетворенностью карьерой, удовлетворенностью карьерой и намерением сменить место работы, организационной поддержкой и намерением сменить место работы, а также положительным и отрицательным социальным сравнением и намерением сменить место работы. Авторы не предоставляют доказательств ослабляющего влияния карьерной самоотдачи. Для сравнения, было доказано полное ослабляющее влияние конкурентной рабочей группы, а также связь между положительным социальным сравнением и намерением сменить место работы.

**Ключевые слова:** теория социального обмена, удовлетворенность карьерой, организационная самоотдача, намерение сменить место работы

**Классификация JEL:** M54, J28, O15



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.