

Носіпхо Перл Дламіні, Сачін Сукнунан, Анруша Бхана

Вплив відносин між працівником і керівником на продуктивність і результативність працівників

Організаційну ефективність можна розглядати як величину залежну від продуктивності та результативності працівників. Одним із чинників, що впливають на продуктивність і результативність працівників, є робочі відносини між працівниками та їхніми керівниками. У цій статті розглядається вплив взаємовідносин між керівниками та працівниками на підвищення продуктивності та результативності останніх. Дослідження ґрунтується на фінансовій організації, розташованій у місті Дурбан (Південна Африка). Застосований кількісний підхід із використанням методу перепису, що охоплює загальну чисельність у 40 адміністративних службовців. Ґрунтуючись на цілях дослідження, була розроблена анкета, яку надіслали всім 40 респондентам. У результаті частка отриманих відповідей склала 65 %. Основні висновки показали, що відносини між керівниками та працівниками дійсно впливають на продуктивність та результативність останніх. Позитивні відносини з керівником тісно пов'язані з підвищенням мотивації та продуктивності; водночас негативні відносини пов'язані з низькою продуктивністю. Загальний негативний вплив і високий рівень незадоволеності серед працівників спричинені нинішнім бюрократичним стилем управління, який керівники застосовують у своїй організації. Отож, це робить співробітників менш результативними та знижує продуктивність їхньої роботи. Крім того, встановлено, що сприйняття працівниками своїх відносин із керівниками відіграє важливу роль у прогнозуванні продуктивності роботи. Рекомендації щодо поліпшення робочих відносин для підвищення продуктивності та результативності працівників включають проведення тренінгів для керівників та працівників, заходів щодо командотворення, програм підвищення кваліфікації керівників, заохочення та визнання працівників, розширення комунікаційних платформ та збільшення уваги до добробуту працівників.

Ключові слова: управління, організація, вплив, рекомендації, комунікація, виклики, навички

Класифікація JEL: J24, L25, M12



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.