

Харніда В. Адда, Сіахір Натсір, Нілух Путу Евві Россанті

### **Аналіз думок працівників про організаційні зміни та лідерство у банківській галузі**

Організаційні зміни передбачають участь лідерів, працівників, структур, а також систем як стратегію у прогнозуванні та пристосуванні до змін клімату. Лідерство як відображення поведінки лідерів в управлінні організаціями не лише впливає на політику та прийняття рішень, а і вказує на підхід до усіх працівників як найважливішу складову у досягненні організаційних цілей. У статті проаналізовано думки працівників щодо впровадження організаційних змін та лідерства у двох провідних банках у м. Палу, а саме PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (BNI) та PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Цільова вибірка складається з 48 працівників, по 24 у кожному банку. Дослідження було проведено з використанням кількісного підходу з описовим аналізом статистичних даних, після чого перевірено за допомогою двовибіркового Т-тесту. Результати дослідження свідчать про відсутність відмінностей у думках працівників про організаційні зміни, незважаючи на їх досвід на різних рівнях змін, але показують відмінності у їх думках в аспекті лідерства. Організаційні зміни у BNI знаходяться на перехідному етапі, в той час як BSM знаходиться на останньому етапі організаційних змін, а саме «заморожування». Різниця у поведінці лідерів між двома банками є дуже значною. Лідери у BNI є харизматичними, оскільки мають ідеалізований вплив, в той час як пріоритетом BSM є надихаюча мотивація.

**Ключові слова:** банківська галузь, думки працівників, лідерство, організаційні зміни

**Класифікація JEL:** F65, P34



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

---

Харніда В. Адда, Сіахір Натсір, Нілух Путу Эвви Россанті

### **Анализ мнений работников об организационных изменениях и лидерстве в банковской отрасли**

Организационные изменения предусматривают участие лидеров, работников, структур, а также систем как стратегию в прогнозировании и приспособлении к изменениям климата. Лидерство как отображение поведения лидеров в управлении организациями не только влияет на политику и принятие решений, но и указывает на подход ко всем работникам как важнейшую составляющую в достижении организационных целей. В статье проанализированы мнения работников касательно внедрения организационных изменений и лидерства в двух ведущих банках в г. Палу, а именно PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (BNI) и PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Целевая выборка состоит из 48 работников, по 24 в каждом банке. Исследование было проведено с использованием количественного подхода с описательным анализом статистических данных, после чего проверено при помощи двухвыборочного Т-теста. Результаты исследования свидетельствуют об отсутствии отличий в мнениях работников об организационных изменениях, несмотря на их опыт на разных уровнях изменений, но показывают отличия в их мнениях в аспекте лидерства. Организационные изменения в BNI находятся на переходном этапе, в то время как BSM находится на последнем этапе организационных изменений, а именно «заморозка». Разница в поведении лидеров между двумя банками является очень значительной. Лидеры в BNI являются харизматичными, поскольку имеют идеализированное влияние, в то время как приоритетом BSM является вдохновляющая мотивация.

**Ключевые слова:** банковская отрасль, мнения работников, лидерство, организационные изменения

**Классификация JEL:** F65, P34



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license, что позволяет неограниченное повторное использование, распространение и воспроизведение на любом носителе при условии наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.