

Міра В. Де Леон

Вплив управлінських комунікацій, управлінської підтримки та розбіжностей в організаційній культурі на наміри змінити місце роботи: історія двох об'єднаних банків

Злиття та поглинання є критично важливими механізмами сприяння стабільному й ефективному розвитку фінансового сектору, а також спробою вдосконалити стратегічні переваги фінансових установ. Однак процес злиття та поглинання веде до плутанини, що негативно впливає на працівників. З метою вивчення відмінностей думок працівників щодо управлінської комунікації, управлінської підтримки, різниці в організаційній культурі та плинності кадрів, на Філіппінах було проведено дослідження. Була спроба встановити, чи має соціально-демографічний профіль респондентів значний вплив на наміри змінити місце роботи. Вибірку дослідження визначено за допомогою методу цільового відбору. Загалом було заповнено 350 анкет, придатних для аналізу; 250 респондентів працювали в банку А, а 100 респондентів – у банку Б. За допомогою апостеріорного багаторазового тесту Левене-Велша та подвійної логіт-регресії з бутстрепом виявлено, що управлінська комунікація, управлінська підтримка та організаційна культура пов'язані з намірами змінити місце роботи. Виявлено також, що наміри звільнитися різняться залежно від демографічного профілю. Тому керівництво має розробити план інтеграції після злиття, який забезпечить досягнення конкурентних переваг та зробить злиття й поглинання вдалими.

Ключові слова: конкурентна перевага, плутанина, фінансовий сектор, інтеграційне планування, злиття та поглинання, соціально-демографічний профіль

Класифікація JEL: G34, J63, 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.

Міра В. Де Леон

Влияние управленческих коммуникаций, управленческой поддержки и отличий в организационной культуре на намерение сменить место работы: история двух объединенных банков

Слияние и поглощение являются критически важными механизмами способствования стабильному и эффективному развитию финансового сектора, а также попыткой усовершенствовать стратегические преимущества финансовых учреждений. Однако процесс слияния и поглощения ведет к путанице, отрицательно сказывающейся на работниках. С целью изучения мнений сотрудников относительно управленческой коммуникации, управленческой поддержки, разницы в организационной культуре и текучести кадров, на Филиппинах проведено исследование. Была попытка установить, оказывает ли социально-демографический профиль респондентов существенное влияние на намерения сменить место работы. Выборка исследования определена с помощью метода целевого отбора. В целом было заполнено 350 анкет, пригодных для анализа; 250 респондентов работали в банке А, а 100 респондентов – в банке Б. С помощью апостериорного многократного теста Левене-Велша и двоичной логит-регрессии с бутстрэпом обнаружено, что управленческая коммуникация, управленческая поддержка и организационная культура связаны с намерениями сменить место работы. Обнаружено также, что намерения уволиться разнятся в зависимости от демографического профиля. Поэтому руководство должно разработать план интеграции после слияния, который обеспечит достижение конкурентных преимуществ и сделает слияния и поглощения успешными.

Ключевые слова: конкурентное преимущество, беспорядок, финансовый сектор, интеграционное планирование, слияние и поглощение, социально-демографический профиль

Классификация JEL: G34, J63, 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.