

Крішна Кістан Говендер, С. Т. Маралак

Інституційна культура та ефективність роботи персоналу: тематичне дослідження банківської галузі Південної Африки

Незважаючи на те, що в минулому дослідження зосереджувалися на безпосередньому зв'язку між організаційною культурою та продуктивністю персоналу, питання впливу будь-якої змінної-посередника не було належним чином досліджене. Метою цієї статті є вивчення ефекту інновацій та комунікацій як опосередкованих змінних у зв'язку між інституційною культурою та продуктивністю персоналу.

Для збору даних за допомогою опитування з використанням онлайн-анкети зі шкалою Лайкерта було використано кількісну методологію. Просту випадкову вибірку було застосовано для відбору 19 працівників двох комерційних банків у Південній Африці, до яких входили керівники вищої ланки, менеджери, лінійні керівники, адміністративний персонал і касири. Оскільки обидва банки були дуже подібними за розміром, 10 респондентів було відібрано з банку А та 9 з банку Б за зазначеними вище критеріями відбору. Для досягнення мети дослідження було проведено описовий аналіз і логічно обумовлений статистичний аналіз.

Результати підтвердили, що комунікації та інновації сприяли взаємозв'язку між інституційною культурою та ефективністю роботи працівників як посередники. Зроблено висновок, що керівництво банків має стратегічно й ефективно використовувати інструменти комунікації, щоб установа залишалась інноваційною. Крім того, слід розвивати інноваційну культуру, яка заохочує участь персоналу.

Ключові слова: банківський сектор, інновації, комунікації

Класифікація JEL: M1, M14, G2, G21



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.