

Сунанта Вігуна, Етті Мурванінсарі, Івонна Августин Судібьо

Вплив темної сторони лідерства та обміну думками між лідерами та членами організації на ефективність роботи організації: Посередницька роль залучення працівників

Оптимізація організаційної ефективності передбачає, що фінансові та нефінансові показники можуть бути досягнуті завдяки ефективній співпраці між керівниками та працівниками. Це дослідження аналізує посередницький вплив залучення працівників на зв'язок між темною стороною лідерства та обміном думками між лідерами та членами організації щодо організаційної ефективності в Індонезії. У дослідженні використаний підхід зі змішаними методами дослідження; розповсюджені анкети серед 1013 респондентів, що складаються з керівників та менеджерів, та проведені інтенсивні інтерв'ю з 20 респондентами з більш ніж 25-річним досвідом роботи, щоби посилити розуміння відповідей. У статті використовується множинний лінійний регресійний аналіз. Результати регресії показують, що темна сторона лідерства ($\beta = -0,228$, $\rho = 0,000$) та обмін думками між лідерами та членами організації ($\beta = 0,424$, $\rho = 0,000$) впливають на залучення працівників. Далі, обмін думками між лідерами та членами організації ($\beta = 0,176$, $\rho = 0,008$) та залучення працівників ($\beta = 0,391$, $\rho = 0,000$) впливають на організаційну ефективність, тоді як темна сторона лідерства не має ефекту ($\beta = 0,020$, $\rho = 0,400$). Нарешті, залучення співробітників опосередковує вплив темної сторони лідерства та обміну думками між лідерами та членами організації на ефективність роботи компанії. Цей висновок вказує на те, що рівень комфорту працівників на роботі знизиться, якщо лідер продемонструє поведінку «темної сторони», яка може вплинути на його/її продуктивність, що згодом вплине на ефективність роботи компанії. Крім того, культурні та емоційні аспекти, як нові підходи до оцінювання лідерства темної сторони, можуть вплинути на наміри змінити роботу. Це дослідження пропонує практикам проводити вибіркове оцінювання на початку набору керівників та контролювати внутрішні оцінки лідерів для формування ефективної організаційної поведінки.

Ключові слова: стиль лідерства, управлінський облік, організаційна поведінка, ділова етика, Індонезія

Класифікація JEL: D22, D91, M41



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.