

Халід Хасан

Вплив організаційної культури на організаційне навчання, залучення працівників та ефективність роботи працівників: Дослідження банківських службовців в Індонезії

Банківські установи все ще цікаві для вивчення, як і проблеми їхніх працівників. Якщо в минулому організаційна культура була ідеологією, яку було важко змінити, то тепер її можна змінювати завдяки різним економічним, соціальним та політичним потрясінням. Метою цього дослідження є вивчення впливу організаційної культури на організаційне навчання, залучення працівників та ефективність роботи працівників у банківській сфері Індонезії за участю 215 касирів, співробітників служби обслуговування клієнтів та охоронців. Дані були проаналізовані на предмет прямих та непрямих ефектів за допомогою SEM PLS; організаційна культура розглядалася як незалежна, а організаційне навчання, залучення працівників та ефективність роботи працівників – як залежні змінні. Встановлено, що організаційна культура опосередковано впливає на ефективність роботи працівників, завдяки організаційному навчанню та залученню працівників, що мало найбільш значний ефект. Це служить доказом того, що управління персоналом у банківському секторі має здійснюватися комплексно, з урахуванням потреб співробітників і адаптацією до потреб і можливостей організації. Це дослідження може служити цінним початком для аналогічних досліджень, надаючи респондентам варіації залежно від віку, з огляду на те, що вимоги співробітників нинішнього покоління відрізняються від попередніх поколінь.

Ключові слова: управління персоналом, людські ресурси, розвиток людських ресурсів, банківський сектор, індонезійський державний банк

Класифікація JEL: M12, O15, G41



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.