

Перелік умов щодо продуктивної діяльності співробітників та вплив на рівень задоволення роботою працівників банківського сектору Індонезії

Метою цього дослідження є визначення відмінностей між трьома змінними продуктивності та впливом на продуктивність роботи працівників за допомогою винагороди, порівнюючи установи, в яких керують чоловіки та жінки. В якості методу дослідження використано вибіркоче опитування. Також використано кількісний метод для пояснення зв'язків, відмінностей та взаємного впливу між змінними. Тип даних, на основі яких проводилося дослідження є кількісними. Ці дані є основою для сприйняття респондентами змінних, що використані. Сукупністю для проведення даного дослідження були всі співробітники наступних банків у Джакарті: PT Bank X Tbk, PT Bank Negara Indonesia Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, PT Bank Tabungan Negara та Bank BCA. Вибірка складалася з працівників, які безпосередньо працювали під керівництвом менеджерів середньої ланки чоловіків та жінок в тому ж підрозділі. Метод вибірки продемонстрував ймовірність, згідно з якою всі одиниці сукупності мають можливість бути відібраними через однорідність даної сукупності. Вибірка була визначена на основі простого випадкового вибору. Вибірка працівників чоловічої та жіночої статі була пропорцією між результатами отриманими на основі методу багатоетапного випадкового відбору та вибірковою процедурою. Для вирішення завдань цього дослідження було використано інструмент аналізу Моделювання структурними рівняннями (SEM) з використанням програмного забезпечення Analysis of Moment Structures (AMOS)5. Результати дослідження показали, що продуктивність працівників на чолі з керівниками середньої ланки чоловіків визначалася корпоративною культурою та мотивацією працівників, але транзакційний стиль лідерства не міг вплинути на роботу працівників. Стиль лідерства жіночого керівництва мав взаємний вплив на корпоративну культуру, тоді як лідерські якості керівників чоловіків не мали взаємного впливу на дану культуру. Мотивація працівників на роботі знаходилася під впливом стилю лідерства чоловіків та жінок в якості керівників середньої ланки. Нагорода, отримана працівниками, що працюють під керівництвом чоловіків та жінок в якості менеджерів середньої ланки, була під впливом продуктивності діяльності працівників. Рівень задоволення роботою працівників під керівництвом чоловіків та жінок визначався внутрішніми та зовнішніми вигодами, які вони отримали. Чоловіки як менеджери середньої ланки загалом застосовують стиль транзакційного лідерства, тоді як жінка – транзакційні та трансформаційні стилі керівництва. Гендерна ознака спричиняє відмінності у поведінці, ментальності та емоційних характеристиках, які є результатом соціально-культурних конструкцій у суспільстві, що зумовило відмінності в стилі керівництва, поведінці та ставленні до роботи.

Ключові слова: стать, організаційна культура, мотивація, продуктивність та задоволеність роботою працівника.

Класифікація JEL: M12, M51, M53.



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Перечень условий для продуктивной деятельности сотрудников и влияние на уровень удовлетворения работой сотрудников банковского сектора Индонезии

Целью данного исследования является определение различий между тремя переменными производительности и влиянием на производительность работы сотрудников с помощью вознаграждения, сравнивая учреждения, в которых руководят мужчины и женщины. В качестве метода исследования использован выборочный опрос. Также использовано количественный метод для объяснения связей, различий и взаимного влияния между переменными. Тип данных, на основе которых проводилось исследование является количественным. Эти данные являются основой для восприятия респондентами переменных, что использованы. Совокупностью для проведения данного исследования были все сотрудники следующих банков в Джакарте: PT Bank X Tbk, PT Bank Negara Indonesia Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, PT Bank Tabungan Negara и Bank BCA. Выборка состояла из работников, непосредственно работавших под руководством менеджеров среднего звена мужчин и женщин в том же подразделении. Метод выборки продемонстрировал вероятность, согласно которой все единицы совокупности имеют возможность быть отобранными через однородность данной совокупности. Выборка была определена на основе простого случайного выбора. Выборка работников мужского и женского пола была пропорцией между результатами полученными на основе метода многоэтапного случайного отбора и избирательной процедуры. Для решения задач этого исследования были использованы инструмент анализа Моделирование структурными уравнениями (SEM) с использованием программного обеспечения Analysis of Moment Structures (AMOS) 5. Результаты исследования показали, что производительность работников во главе с руководителями среднего звена мужчин определялась корпоративной культурой и мотивацией работников, но транзакционный стиль лидерства не мог повлиять на работу сотрудников. Стиль лидерства женского руководства имел взаимное влияние на корпоративную культуру, тогда как лидерские качества руководителей мужчин не имели взаимного влияния на эту культуру. Мотивация работников на работе находилась под влиянием стиля лидерства мужчин и женщин в качестве руководителей среднего звена. Награда, полученная работниками, работающими под руководством мужчин и женщин в качестве менеджеров среднего звена, была под влиянием продуктивности деятельности работников. Уровень удовлетворения работой сотрудников под руководством мужчин и женщин определялся внутренними и внешними выгодами, которые они получили. Мужчины как менеджеры среднего звена в общем применяют стиль транзакционного лидерства, тогда как женщина – транзакционные и трансформационные стили руководства. Гендерной признак вызывает различия в поведении, ментальности и эмоциональных характеристиках, которые являются результатом социально-культурных конструкций в обществе, что обусловило различия в стиле руководства, поведении и отношении к работе.

Ключевые слова: пол, организационная культура, мотивация, производительность и удовлетворенность работой работника.

Классификация JEL: M12, M51, M53.



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.