

Патрік Дж. Лекготоане, Молефе Джонатан Малека, Зелеке Ворку

Дослідження організаційної культури на державних підприємствах Південної Африки за допомогою процесного підходу

Метою дослідження є аналіз організаційної культури на державних підприємствах Південної Африки. Огляд літератури показав схожі дослідження, присвячені аналізу задоволення від роботи як медіатора між організаційною поведінкою та організаційною культурою. Модель організаційної культури Мартінса, як теоретична основи дослідження, не показала роль задоволення від роботи як медіатора. Дослідження є пошуковим, кореляційним і перехресним. За допомогою методу стратифікованої вибірки загалом було обрано 204 респонденти. Основним висновком є те, що респонденти вважають організаційну культуру ворожою, войовничою, заполітизованою. Неочікувано було виявлено значний позитивний зв'язок між організаційною поведінкою та організаційною культурою. Це означає, що працівники організації з ворожою організаційною культурою не зловживали цим, не звільнялися та не виходили за рамки службових повноважень. Зроблено висновок про те, що задоволення від роботи не є медіатором зв'язку між організаційною поведінкою та організаційною культурою.

Ключові слова: задоволення від роботи, ворожість, організаційна поведінка, державне підприємство, Південна Африка

Класифікація JEL: J28, M12, M14



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.

Патрик Дж. Лекготоане, Молефе Джонатан Малека, Зелеке Ворку

Исследование организационной культуры на государственных предприятиях Южной Африки с помощью процессного подхода

Целью исследования является анализ организационной культуры на государственных предприятиях Южной Африки. Обзор литературы показал похожие исследования, посвященные анализу удовольствия от работы как медиатора между организационным поведением и организационной культурой. Модель организационной культуры Мартинса, как теоретическая основа исследования, не показала роль удовольствия от работы как медиатора. Исследование является поисковым, корреляционным и перекрестным. С помощью метода стратифицированной выборки всего были выбраны 204 респондента. Основным выводом является то, что респонденты считают организационную культуру враждебной, воинственной, заполитизированной. Неожиданно была выявлена значительная положительная связь между организационным поведением и организационной культурой. Это означает, что работники организации с вражеской организационной культурой не злоупотребляли этим, не увольнялись и не выходили за рамки служебных полномочий. Сделан вывод о том, что удовольствие от работы не является медиатором связи между организационным поведением и организационной культурой.

Ключевые слова: удовольствие от работы, враждебность, организационное поведение, государственное предприятие, Южная Африка

Классификация JEL: J28, M12, M14



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.