

Хадіджа Айя Хамза, Айман Альшаабані, Наджд Саламех, Ільдико Руднак

Вплив трансформаційного лідерства на реакцію співробітників на зміни та посередницька роль організаційної довіри: Досвід сервісних компаній Угорщини

У контексті організаційних змін працівники можуть мати різну реакцію, коли деякі з них приймають такі зміни та беруть у них участь, а інші повністю відмовляються і протистоять їм. Отже, компанії мають постійно прагнути до кращого і впроваджувати плідний стиль керівництва поряд із хорошою стратегією управління змінами, щоби забезпечити тривале виживання і процвітання компанії.

Метою цього дослідження є вивчення впливу трансформаційного лідерства на емоційну прихильність працівників та їхній намір підтримувати зміни. Обидва конструкти були обрані для того, щоби зобразити основні аспекти реакції співробітників на організаційні зміни та підкреслити важливість організаційної довіри як посередника в цьому взаємозв'язку.

Щоби підтвердити гіпотези, сформовані ґрунтуючись на огляді літератури, проведено кількісне дослідження за допомогою опитування. В опитуванні взяли участь 428 співробітників, які працюють у різних сервісних компаніях в Угорщині, та чиї компанії проходять різні зміни.

Потім застосовано моделювання структурних рівнянь (SEM) для підтвердження позитивних результатів, які показують, що трансформаційне лідерство є стимулом для наміру співробітників підтримувати зміни; проте таке лідерство не має позитивного впливу на емоційну прихильність. Також виявлено, що організаційна довіра міцно опосередковує взаємозв'язок між трансформаційним лідерством і реакцією співробітників на зміни.

Це твердження підтверджує, що як трансформаційне лідерство, так і організаційна довіра здатні знизити комплексність змін і призвести до їхнього прийняття, відкритості та підтримки.

Ключові слова: трансформаційне лідерство, управління змінами, емоційна прихильність, підтримка змін, організаційна довіра

Класифікація JEL: D23, M12, M16



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.