

Рачадатіп Уппатхампрача, Мухаммад Анвар

## Посередницька роль надії та когнітивного розвитку у взаємозв'язку між автентичним лідерством та інноваційною поведінкою працівників

Світова банківська індустрія зараз переживає цифрову трансформацію. Інноваційна поведінка банківських працівників є важливим аспектом майбутнього виживання та розвитку комерційних банків. Одним із найважливіших ресурсів у вихованні належної поведінки працівників є лідерство. У статті досліджується, як автентичне лідерство впливає на інноваційну поведінку працівників. Проаналізовано також посередницьку роль когнітивного розвитку та надії між автентичним лідерством та інноваційною поведінкою працівників. Дані про 610 тайських банківських службовців зібрано з використанням кількісного підходу. Результати аналізу моделювання структурними рівняннями (SEM) вказують на зв'язок між автентичним лідерством та інноваційною поведінкою працівників. Згідно з результатами аналізу посередництва, надія та когнітивне вдосконалення, як виявилось, опосередковують зв'язок між автентичним лідерством та інноваційною поведінкою працівників. Отримані висновки можуть допомогти в розробці досліджень лідерства в галузі управління інноваціями. Таким чином, організації повинні виявляти, виховувати та підтримувати автентичних лідерів, які можуть надихнути співробітників на інноваційну поведінку через когнітивне вдосконалення та надію.

**Ключові слова:** стиль лідерства, працевлаштування, інновації на робочому місці, банківський сектор, Тайланд

**Класифікація JEL:** JEL M10, M12



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.