

Хадіджа Айя Хамза, Айман Альшабані, Ільдико Руднак

## **Вплив трансформаційного лідерства на емоційну прихильність працівників та намір підтримувати зміни: Посередницька роль інноваційної поведінки**

З огляду на динамічний діловий світ і впливові тенденції, що формують функціонування компаній, які спричиняють опір, тривогу та замішання, тим самим впливаючи на продуктивність і добробут співробітників, вкрай важливо застосовувати ефективний підхід до лідерства. Це дослідження має на меті дослідити, як трансформаційне лідерство впливає на емоційну прихильність працівників та їхні наміри підтримувати зміни, з огляду на роль, яку інноваційна поведінка може відігравати в цьому зв'язку. Був використаний кількісний підхід, що ґрунтується на онлайн-опитуванні 401 співробітника, який працює в компаніях, що займаються маркетинговим консалтингом, бізнес-консалтингом, транспортними послугами та ІТ-послугами в Угорщині. Цим працівникам довелося пройти різні організаційні зміни, такі як трансформації структури та поява нових технологічних інновацій. Гіпотези були перевірені за допомогою моделювання структурних рівнянь.

Дослідження показало, що трансформаційне лідерство суттєво й позитивно впливає на емоційну прихильність працівників до організаційних змін, але не має суттєвого зв'язку з їхнім наміром підтримати їх. Однак загалом трансформаційне лідерство є каталізатором реакції працівників на мінливі ситуації. Крім того, підтверджена посередницька роль інноваційної поведінки працівників у зв'язку між трансформаційним лідерством та реакцією працівників на зміни, оскільки трансформаційне лідерство позитивно впливає на інноваційну поведінку працівників, емоційну прихильність та наміри підтримувати зміни. За інноваційної поведінки значний позитивний зв'язок між лідерством та реакцією працівників на зміни залишався ефективним. Трансформаційне лідерство та активне залучення членів команди до інновацій можуть сприяти прийняттю ініціатив щодо змін, полегшувати складність бізнесу та сприяти колективним зусиллям, спрямованим на досягнення індивідуального та організаційного успіху.

**Ключові слова:** трансформаційне лідерство, управління змінами, прихильність, підтримка змін, інноваційна поведінка

**Класифікація JEL:** M12, D23, O31



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.