

Лінг Пенг, Жонгву Лі

Психологічний контракт, організаційна прихильність та інновації в галузі знань: перспектива відкритих інновацій

У статті досліджується вплив сприйняття працівниками психологічних контрактів на інновації в галузі знань з точки зору відкритих інновацій. Метою є вивчення внутрішніх факторів, які впливають на інновації знань шляхом моделювання структурними рівняннями, а також забезпечення менеджерів підприємств науковими й ефективними методами управління. Вибірку дослідження становлять 312 працівників у галузі технічних і наукових досліджень з 16 високотехнологічних підприємств Китаю. Використано кількісний підхід і проведено опитування із застосуванням методу суб'єктивного відбору. Результати емпіричного аналізу показують, що психологічний контракт має значний позитивний вплив на інновації в галузі знань. Серед них реляційний психологічний контракт є більш впливовим, ніж транзакційний. Вплив реляційного психологічного контракту на організаційні зобов'язання надзвичайно значний – більше 50%. Це відображає важливість, яку працівники надають трудовим відносинам. Однак транзакційний психологічний контракт не здійснює істотного впливу на організаційні зобов'язання, а організаційні зобов'язання відіграють часткову посередницьку роль. Отже, підприємствам слід зосередитися на побудові взаємної довіри та дружніх трудових відносин, а також впроваджувати цільові стратегії управління та стимули для працівників з метою підвищення їх здатності до інновацій у галузі знань.

Ключові слова: працівники, управління, психологічний контракт, взаємозв'язок, транзакції, емоційний, зобов'язання, вплив, інновації

Класифікація JEL: O15, O36



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.