

Чень Чжан, Джіраван Діпрасерт, Сон'ю Цзян

Психологічний контракт і прагнення змінити роботу в готелях класу люкс

Людські ресурси є найважливішим активом готельної індустрії, й утримання працівників має вирішальне значення для сталого розвитку готелів. Щоб зменшити плинність кадрів, метою дослідження є вивчення ролі психологічного контракту та емоційної праці в прагненні змінити роботу. Дані онлайн-опитування 743 співробітників готелів Китаю класу люкс проаналізовані за допомогою моделювання структурних рівнянь (SEM). Результати вказують, що реляційні психологічні контракти з роботодавцем ($p < 0,001$), реляційні психологічні контракти з працівниками ($p < 0,001$) та транзакційні психологічні контракти з роботодавцем ($p < 0,01$) впливають на наміри змінити роботу. Дослідження також показало, що транзакційні психологічні контракти з працівниками ($p > 0,05$) не впливають на наміри змінити роботу. Крім того, реляційні психологічні контракти між працівником і роботодавцем ($p < 0,01$) суттєво впливають на емоційну працю, тоді як транзакційні психологічні контракти з роботодавцем ($p > 0,05$) – ні. Емоційна праця ($p < 0,01$) суттєво впливає на наміри змінити роботу. Зв'язок між психологічними контрактами та намірами змінити роботу також опосередковується емоційною працею. Ці результати свідчать про те, що готелі класу люкс мають надавати пріоритет емоційному добробуту працівників, створювати гармонійне робоче середовище та підвищувати лояльність працівників. Ця стаття містить цінну інформацію, яка може знизити плинність кадрів і сприяти сталому розвитку готельного сектору.

Ключові слова: транзакційний психологічний контракт, реляційний психологічний контракт, намір змінити роботу, індустрія готелів класу люкс, емоційний добробут, лояльність працівників, Китай

Класифікація JEL: J28, M12, M51



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.