

Do high-involvement HRM practices matter for worker creativity? A cross-level approach / Shung Jae Shin, Inseong Jeong, Johngseok Bae // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 1-2, s. 260-285, rys. tab. bibliogr.

Czy praktyki HRM charakteryzujące się wysokim zaangażowaniem mają znaczenie dla kreatywności pracowników? Podejście międzypoziomowe.

Czerpiąc ze struktury umiejętności-motywacja-szanse (ang. ability-motivation,-opportunities -AMO), badanie to analizuje jak i kiedy praktyki menadżerskie charakteryzujące się wysokim zaangażowaniem (ang. high involvement - HI HRM) wpływają na kreatywność pracownika. Jedną z nierozwiązanych kwestii w zarządzaniu zasobami ludzkimi jest wyjaśnienie podstawowych mechanizmów łączących zbiór praktyk HRM z wydajnością jednostki lub wydajnością firmy (tzw. "otwieranie czarnej skrzynki"). Wykorzystując próbę, składającą się z 3316 pracowników produkcji liniowej zatrudnionych w 240 zakładach produkcyjnych w Korei Południowej wykazano, że (a) znaczna część praktyk HI HRM była pozytywnie skorelowana z kreatywnością indywidualnych pracowników, (b) orientacja na naukę wzmocniła pozytywny związek pomiędzy praktykami HI HRM a kreatywnością pracowników i (c) wewnętrzna motywacja do pracy miała funkcję mediacyjną. Powyższe wyniki badań sugerują, że praktyki HI HRM mają znaczący międzypoziomowy wpływ na indywidualną wewnętrzną motywację do pracy i na kreatywność w pracy. Rezultaty badań wskazują, iż firmy mogą podnieść kreatywność pracowników poprzez zastosowanie praktyk HI HRM. Ponadto praktyki HRM mogą stać się najmocniejszym i najbardziej bezpośrednim sposobem wpływania na pracowników przez przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę informacje na temat międzypoziomego związku pomiędzy praktykami HI HRM i kreatywnością, menadżerowie zasobów ludzkich powinni szukać sposobów implementacji najbardziej odpowiednich praktyk zarządzania, aby wzmocnić wysoce pożądane zachowania wśród pracowników.