

Individual perceptions of HR practices, HRM strength and appropriateness of care: a meso, multilevel approach / Silvia Dello Russo, Daniele Mascia, Federica Morandi // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 1-2, s. 286-310, rys. tab. bibliogr.

Indywidualne postrzeganie praktyk HR, siła zarządzania zasobami ludzkimi, adekwatność opieki : wielopoziomowe podejście meso.

W badaniu do analizy zależności pomiędzy postrzeganiem praktyk HR przez indywidualnego pracownika a różnorodnością ich odbierania w konkretnych oddziałach (np.: siła HRM) i ich skutków, wykorzystano podejście meso. Badanie oparte jest na danych pochodzących od 2821 specjalistów związanych ze służbą zdrowia, zatrudnionych na 44 oddziałach w 27 szpitalach. Międzypoziomowa analiza moderowana ujawnia indywidualne postrzeganie praktyk HR, które pozytywnie przewidują, przy wystąpieniu moderatora w formie siły HRM w odpowiednich oddziałach, percepcję klimatu ukierunkowanego na działanie. Jak zakładano, jednostkowe postrzeganie praktyk HR przewiduje zaobserwowaną proaktywność, kiedy siła HRM jest słaba, ponieważ niejasne sytuacje są interpretowane w oparciu o bezpośrednie doświadczenie. Z drugiej strony mocno dookreślone sytuacje zmniejszają zależność od doświadczeń jednostkowych i sprawiają, że postrzeganie klimatu proaktywności staje się bardziej jednolite. To pozwala na pojawienie się kolektywnej atmosfery proaktywności (np.: indywidualna percepcja proaktywności łączy się na poziomie oddziału), co zgodnie z założoną hipotezą, pozytywnie przewiduje adekwatność opieki. Wyniki badań rzucają nowe światło na procesy, dzięki którym praktyki HR są skuteczne i mają istotne następstwa w obszarze dotyczącym poszerzenia zaangażowania się jednostek w ich stosowanie. Jest to istotne zarówno dla osób zarządzających zasobami ludzkimi jak i dla specjalistów.