

High-performance work practices and nurses' intention to leave: the mediating role of organizational cynicism and the moderating role of human resource management-related educational background / Panagiotis Gkorezis, Loizos Georgiou, Mamas Theodorou // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 3-4, s. 465-484, rys. tab. bibliogr.

Praktyka pracy wysokiej wydajności a skłonność pielęgniarek do odejścia z pracy: wpływ roli cynizmu organizacyjnego i edukacji odnoszącej się do zarządzania zasobami ludzkimi.

Ostatnio prowadzi się wiele badań odnoszących się do praktyk pracy charakteryzujących się wysoką wydajnością w kontekście sektora ochrony zdrowia. Praktyki te wiążą się z różnymi postawami i zachowaniami pracowniczymi, w tym z zamiarem odejścia z pracy. Autorzy artykułu postawili sobie za cel lepsze zrozumienie relacji między ww. praktykami a skłonnością do rezygnacji z zatrudnienia, stosując holistyczną analizę mechanizmów wpływających na te zależności. Badanie przeprowadzono na grupie 299 prywatnych pielęgniarek. Wyjściową hipotezą było przekonanie o korzystnym wpływie praktyk z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi na wydajność organizacyjną, poprzez doskonalenie umiejętności, podnoszenie poziomu wiedzy i zwiększanie motywacji pracowników. To właśnie te praktyki nazywane są praktykami wysokiej wydajności pracy. Tworzą one efekty synergii i wzmacniają się nawzajem, co skutkuje zwiększeniem organizacyjnej efektywności i skuteczności. Drugi aspekt studium, czyli zamiar odejścia z pracy, traktowany jest przez autorów jako subiektywna estymacja prawdopodobieństwa, iż dany pracownik zrezygnuje z zatrudnienia w danej instytucji w niedalekiej przyszłości. Zaś trzeci analizowany element, tj. organizacyjny cynizm, to stosunkowo nowe pojęcie, oznaczające negatywny stosunek do zatrudniającej kogoś organizacji, jej procedur, procesów i zarządzania, oparty na przekonaniu, że te elementy działają na niekorzyść pracownika. W rezultacie badań autorzy artykułu udowodnili, iż praktyki pracy wysokiej wydajności z uwzględnieniem czynnika cynizmu organizacyjnego, wywierają pośredni i bezpośredni wpływ na plany pielęgniarek związane z pozostaniem lub odejściem z pracy. Potwierdził się także wpływ posiadanej przez pielęgniarki edukacji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi na ww. decyzje zatrudnieniowe.