High commitment HRM and organizational and occupational turnover intentions: the role of organizational and occupational commitment / Amna Yousaf, Karin Sanders, Jessica Yustantio // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 9-10, s. 1661-1682, tab. bibliogr.

Zarządzanie zasobami ludzkimi charakteryzujące się wysokim zaangażowaniem oraz organizacyjne i zawodowe zamiary zmiany pracy: rola organizacyjnego i zawodowego zaangażowania.

Na współczesnych rynkach pracy, rotacja pracowników, zwłaszcza wśród ekspertów i fachowców, jest znaczącą zmienną dla efektów na nich osiąganych. Wskaźnik ten jest szczególnie wysoki wśród szefów kuchni w restauracjach i ogólnie w sektorze gastronomicznym. Tu rotacja organizacyjna jest jedną z najwyższych (4,1% miesięcznie) w porównaniu do innych działów gospodarki (na przykład 3,7% w przemyśle detalicznym i 1,9% w sektorze finansów). Przeprowadzone studia wskazują, iż do 50% osób rozpoczynających pracę na stanowisku kucharza rezygnuje z tego zawodu przed ukończeniem stażu, a 65% w przeciągu pierwszych 10 lat pracy. Restauracje są takimi miejscami pracy, które starają się zatrzymać utalentowanych szefów kuchni w celu zachowania jakości świadczonych usług i lojalności klientów. Są oni zupełnie odrębną grupą pracowników, radzącą sobie ze swoistymi wymaganiami w codziennej pracy, łączącej ze sobą jednocześnie produkcję towaru i jego natychmiastową konsumpcję. Z tego powodu, szefami kuchni w restauracjach należy zarządzać inaczej niż pozostałymi pracownikami. Opierając się na danych pozyskanych od 41 menedżerów oraz 143 szefów kuchni z indonezyjskich restauracji, autorzy artykułu zbadali, czy zarządzanie zasobami ludzkimi charakteryzujące się wysokim zaangażowaniem (HCHRM) jest negatywnie skorelowane z organizacyjnymi i zawodowymi zamiarami zmiany pracy przez szefów kuchni. Ponadto, przeanalizowali, czy organizacyjne zaangażowanie wpływa na relację pomiędzy HCHRM i rotacją organizacyjną. Kolejnym tematem badań był ewentualny wpływ zaangażowania zawodowego na zależność pomiędzy HCHRM i rotacją zawodową. Rezultaty przeprowadzonej analizy dowiodły, że HCHRM jest negatywnie powiązany zarówno z organizacyjnymi jak i zawodowymi zamiarami zmiany pracy przez szefów kuchni w restauracjach. Zaangażowanie organizacyjne odgrywa rolę w relacji pomiędzy HCHRM a rotacją organizacyjną, zaś zaangażowanie zawodowe wpływa na związek pomiędzy HCHRM

a rotacją zawodową. Wyniki badania są bardzo ważne dla specjalistów z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze gastronomicznym.