



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

پیشبرد تفکر چندسطحی در تحقیقات مدیریت منابع انسانی: کاربردها و دستورالعمل  
ها

عنوان انگلیسی مقاله :

Advancing multilevel thinking in human resource management  
research: Applications and guidelines



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل  
با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



## بخشی از ترجمه مقاله

### 8. Conclusions

During the past decade, an increasing number of scholars have been investigating various aspects of the multilevel HRM construct. Nevertheless, our in-depth analysis has shown that HRM research has still to reap the full benefits of multilevel thinking. Although many studies have conducted HRM-performance research at more than one level, few have gone beyond top-down empirical considerations, composition-based emergence, and two levels of analysis. We argue that the relationship between HRM and performance is far more complicated, and that future research would greatly benefit from a systematic application of multilevel theory. Based on the multilevel theory building principles of Kozlowski and Klein (2000), we reviewed a sample of the current literature and found that many aspects of these principles were implicitly, arbitrarily, or not at all applied. We have argued that using these principles would contribute to a more integrated understanding of HRM-performance relationships. The paper reveals the inherently multilevel nature of HRM, and shows that multilevel research has only recently gained attention in the HRM field. In adopting a multilevel theoretical approach, we have highlighted three multilevel dimensions of HRM: internalization levels, organizational levels, and levels of abstraction. These dimensions formed the basis of the proposed research framework – the multilevel cube – that integrates the principles of multilevel theory building.

#### 8. نتیجه گیری

در طی دهه گذشته، تعداد فزاینده ای از دانشمندان به بررسی جنبه های مختلف سازه HRM چندسطحی پرداختند. با این وجود، تجزیه و تحلیل عمقی ما نشان داد که تحقیقات HRM هنوز از مزایای کامل تفکر چندسطحی بهره نبرده اند. اگر چه بسیاری از مطالعات به انجام تحقیقات عملکرد - HRM در بیش از یک سطح پرداخته اند اما مطالعات معدودی فراتر از ملاحظات تجربی بالا به پایین، ظهور مبتنی بر ترکیب، و دو سطح از تجزیه و تحلیل پیش رفته اند. ما استدلال نمودیم که رابطه بین HRM و عملکرد به مراتب پیچیده تر بوده، و تحقیقات آتی قادرند تا حد زیادی از کاربرد سیستماتیک نظریه پردازی چندسطحی بهره مند شوند. بر اساس اصول نظریه پردازی چندسطحی کوزلاوسکی و کلاین (2000)، ما نمونه ای از ادبیات کنونی را بررسی نموده و دریافتیم که بسیاری از جنبه های این اصول ضمنی و قراردادی بوده و اصلاً اعمال نشده اند. ما استدلال نمودیم که استفاده از این اصول به درک یکپارچه تر روابط عملکرد - HRM منتج خواهد شد. مقاله حاضر ماهیت ذاتاً چندسطحی HRM را آشکار ساخت و نشان داد که تحقیقات چندسطحی تنها به تازگی در حوزه HRM مورد توجه قرار گرفته اند. در اتخاذ یک رویکرد نظری چندسطحی، ما بر سه بُعد چندسطحی HRM تأکید نمودیم: سطح نهادینه سازی، سطح سازمانی و سطح انتزاعی. این ابعاد، مبنای چارچوب تحقیق پیشنهادی یعنی مکعب چندسطحی بودن را تشکیل می دهند که اصول نظریه پردازی چندسطحی را در هم ادغام نموده است.



### توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.