

عنوان فارسی مقاله :

توانمندسازی سازمانی و روانی (روان شناختی) در ارتباط
بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد

عنوان انگلیسی مقاله :

Organisational and psychological empowerment
in the HRM-performance linkage



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.

Implications for future research

The present study investigated organisational empowerment from an employee perspective. However, managers, or specifically line managers, are often viewed as one of the main obstacles in implementing organisational empowerment in fear of losing control. Thus a multi-perspective study of organisational empowerment would make an interesting contribution of further research. Furthermore, the distribution of roles and influences between HRM specialists and line managers in HRM implementation has been viewed recently as a relevant concern of the HRM-performance linkage research (Purcell and Hutchinson, 2007).

Second, the present study looked into the contribution of HRM, or organisational empowerment as a bundle of HRM activities, to the enhancement of organisational performance. It has been argued recently though that the understanding of HRM shaping in organisations necessitates a study of market, institutional and configurational factors (Boselie, 2009). Therefore further research should address these issues too and their impact on fostering organisational empowerment.



کاربردهایی برای تحقیق آینده

این مطالعه توانمندسازی سازمانی را از دیدگاه کارمند بررسی کرده. مدیران یا به طور ویژه مدیران صفی اغلب، به عنوان موانعی عمده در بکارگیری توانمندسازی سازمانی محسوب می‌شوند. چرا که نگران از دست دادن کنترل هستند. بنابراین مطالعه‌ای چند دیدگاهی نسبت به توانمندسازی سازمانی، کمک بیشتری به تحقیقات می‌کند. علاوه بر این، توزیع نقش‌ها و تأثیرات بین متخصصان HRM و مدیران صنعتی در بکارگیری HRM، اخیراً به عنوان نقطه‌ی توجه بررسی‌های ارتباط HRM- عملکرد فرض می‌شود. دوم، مطالعه‌ی حاضر، مشارکت در HRM یا توانمندسازی سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های HRM به منظور بهبود عملکرد سازمانی بررسی کرده. اخیراً چنین بحث می‌شود درک شکل‌گیری HRM نیازمند مطالعه‌ی بازار و فاکتورهای سازمانی و موقعیتی می‌باشد. بنابراین، تحقیقات بعدی باید این موارد و تأثیراتشان را نیز در تقویت توانمندسازی سازمانی در نظر بگیرند.

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.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.