



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

نقد و بررسی رابطه بین ارزش های سازمانی و اعتبار منابع انسانی

عنوان انگلیسی مقاله :

Exploring the link between organizational values and  
human resource certification



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

### 4. Conclusion and future directions

As noted by Williams (2002) the impact of values “lies not in and of the values themselves, but in the coordinated actions and behaviors they are known to encourage and foster” (p. 221). In this article, we build upon the work of Lengnick-Hall and Aguinis (2012) by looking at organizational values as drivers of an organization's use of HR certification for selection purposes. In addition, we extend their model and propose that organizational values will also influence the extent to which employees choose to pursue HR certification.

It is clear that organizations have different values. These values, in turn, are likely to influence the extent to which organizations value HR certification when making selection decisions. An organization that values innovation and wishes to save time and money associated with developing employees may instead choose to select candidates that already possess a given set of knowledge and skills. As such, these organizations are most likely to value HR certification when making selection decisions. In contrast, organizations that highly value stability and predictability in their human resources may be less likely to value HR certification in their initial selection decisions. Instead, these organizations may choose to develop and train employees post-hire to fit with the organization's specific needs.

### نتیجه‌گیری و جهت‌گیری پژوهش‌های آتی

همان‌طور که از سوی Williams (2002) اشاره شد، تأثیر ارزش‌ها به‌تنهایی در خود آن‌ها ریشه نداشته، بلکه در فعالیت‌های هماهنگ شده و رفتارهایی وجود دارد که آن‌ها برای تشویق و پرورش در نظر گرفته می‌شوند (p. 221). در این پژوهش، ما بر اساس مطالعه صورت گرفته از سوی Lengnick-Hall and Aguinis (2012) از طریق جستجو در ارزش‌های سازمانی به‌عنوان محرک‌هایی برای به‌کارگیری اعتبار منابع انسانی سازمان درصدد گزینش اهداف بودیم. مضافاً، ما مدل پژوهش حاضر را بسط و توسعه داده و پیشنهاد می‌کنیم که ارزش‌های سازمانی همچنین روی طیفی تأثیرگذار می‌باشند که در آن محدوده کارمندان تصمیم می‌گیرند تا اعتبار منابع انسانی را دنبال کنند.

بدیهی است که سازمان‌ها دارای ارزش‌های متنوع و مختلفی می‌باشند. این ارزش‌ها، به‌نوبه‌خود، بسیار محتمل هستند که روی طیفی تأثیرگذار باشند که در آن محدوده سازمان‌ها برای اعتبار منابع انسانی ارزش‌آفرینی کرده وقتی که بخواهند تصمیماتی را اتخاذ نمایند. سازمانی که برای نوآوری ارزش‌آفرینی کرده و درصدد ذخیره‌زمان و پول خویش در ارتباط با توسعه کارمندان خویش می‌باشد ممکن است در عوض ممارست به انتخاب نماینده‌ها و نامزدهایی نماید که از قبل دارای مجموعه‌ای دانش و مهارت می‌باشند. در چنین شرایطی، این سازمان‌ها شدیداً انتظار می‌رود که وقتی در مرحله اتخاذ تصمیمات می‌باشند، برای اعتبار منابع انسانی ارزش‌آفرینی نمایند. در نقطه مقابل، سازمان‌هایی که دارای ارزش‌آفرینی بالایی برای پایداری و قابلیت پیش‌بینی در منابع انسانی خویش می‌باشند، ممکن است کمتر انتظار رود که برای اعتبار منابع انسانی در تصمیم‌گیری‌های اولیه و ابتدایی خویش ارزش قائل شوند. در عوض، این سازمان‌ها ممکن است اقدام به توسعه و حفظ کارمندان از پیش استخدام‌شده‌ای کنند که با نیازهای ویژه سازمان تناسب بالایی داشته باشد.



### 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.