



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

نقش واسطه گر جو روبرو کارمندان در ارتباط

بین HRM استراتژیک و عملکرد سازمانی در بانک های چینی

عنوان انگلیسی مقاله :

The mediating role of the employee relations climate
in the relationship between strategic HRM and
organizational performance in Chinese banks



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

Implications for practice

From a practical perspective, this study provides an insight for practitioners to understand the use of strategically evolved human resource practices and also assists in understanding the organization climate from an employee perspective. As [Bowen and Ostroff \(2004\)](#), argued that organizational intangible resources are important to manage properly, because it creates sustainable competitive advantages for example organizational climate; so HR managers and practitioners should emphasize more on employee relations climate in their firms. The findings of this study contribute to the theoretical development of a conceptual model for explaining the relationships among SHRM practices, ERC, and operational performance. Also, it could be helpful for human resource practitioners and managers to navigate the best utilization of a human resource, especially in service related organizations. To facilitate the link between SHRM practices and favorable outcomes, HR practitioners and managers first need to recognize the importance of ERC, because it would enrich their understanding that how employee's perspective climate may enhance the organizational performance. Practitioners and assigned authorities should implement those practices which should create such climate that motivates and enhances employee abilities to improve overall organizational effectiveness.

پیامدهای عملی

از چشم‌انداز عملی، این مطالعه، بینشی را برای محققان به منظور شناخت استفاده از روندهای منابع انسانی تکامل یافته به صورت استراتژیک فراهم می‌سازد و همچنین به شناخت جو سازمان از چشم‌انداز کارمندان کمک می‌کند. همانطور که باون و آستروف (۲۰۰۴) استدلال کردند که مدیریت مناسب منابع ناملموس سازمانی مهم هستند زیرا مزایای رقابتی پایداری را برای به عنوان مثال جو سازمانی ایجاد می‌کنند؛ بنابراین، مدیران و متخصصان HR باید تاکید بیشتری بر جو روابط در شرکت‌های خود داشته باشند. یافته‌های این مطالعه به توسعه نظری مدلی مفهومی برای توضیح روابط میان روندهای SHRM، ERC و عملکرد سازمانی کمک می‌کنند. همچنین هدایت استفاده بهینه از منابع انسانی به ویژه در سازمان‌های خدماتی، برای مدیران و متخصصان منابع انسانی (HR) می‌تواند مفید باشد. برای تسهیل پیوند بین روندهای SHRM و پیامدهای مطلوب، متخصصان و مدیران HR در ابتدا نیاز به تشخیص اهمیت ERC دارند زیرا شناخت آن‌ها در این موضوع را افزایش خواهد داد که جو چشم‌انداز کارمندان چگونه ممکن است عملکرد سازمانی را افزایش دهد. متخصصان و مسئولان مربوطه باید روندهایی را اجرا کنند که جوی را به وجود می‌آورند که انگیزه و توانایی کارمندان برای بهبود اثربخشی کلی سازمانی را افزایش می‌دهد.



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.