



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

تاثیر رهبری خدمت گذار بر روی فرهنگ سازمان، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی (OBC) و عملکرد کارکنان در شرکت های تعاونی بانوان

عنوان انگلیسی مقاله :

The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives



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

6. Conclusion

Servant leadership has impacted on organization culture, organization commitment, OCB and employee performance. Employees should be strengthened by protecting them from outsider interference, better rewards, and keep the honesty value. Organization culture impacted on OCB but not on employee performance, thus manager should recognized all employees equality to emphasize positive aspects of work place and supporting employees on accepting environment change. Organization commitment impacted on OCB and employee performance non significantly, therefore manager should not urged employees to work hard with limited facilities and seeking information outside. Nevertheless when employees do the best to develop and improve the organization and willingness to contribute beyond formal job descriptions should impacted on honesty value, creativity and their readiness to accept change.

نتیجه گیری

رهبری خدمت گذار روی فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. کارکنان باید از طریق حمایت و پشتیبانی آن‌ها از نیروها و دخالت‌های بیرونی مورد تقویت و توانمند بخشی قرار گیرند و به آن‌ها پاداش‌های شایسته و مطلوب و با آن‌ها به‌طور صادقانه رفتار گردد. فرهنگ سازمانی روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار بود اما بر روی عملکرد کارکنان بی‌تأثیر مشاهده شد. در نتیجه مدیران باید همه کارمندان را به‌طور مساوی مورد بررسی و شناخت قرار داده و روی ابعاد مثبت محل کار تأکید کرده و کارمندان را از پذیرش تغییرات محیطی حمایت کنند. تعهد سازمانی روی رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشت اما روی عملکرد کارکنان این‌گونه نبود بنابراین مدیران نباید کارمندان را مجبور به سخت کار کردن در محیط کار با امکانات محدود کرده و به دنبال اطلاعات بیرونی باید باشند. با این وجود، وقتی کارمندان به بهترین وجه تلاش می‌کنند تا سازمان خویش را بهبود بخشیده و توسعه دهند در چنین حالتی باید شوق و ذوق آن‌ها در ارتباط با شرح شغلی بوده که به‌نوبه خود روی ارزش صادقانه، خلاقیت و آمادگی آن‌ها برای پذیرش تغییر تأثیر می‌گذارد.



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.