



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

شناخت سابقه‌های تعهد سازمانی در  
زمینه سازمان‌های موقت: مطالعه‌ای تجربی

عنوان انگلیسی مقاله :

Understanding the antecedents of organizational  
commitment in the context of temporary organizations:

An empirical study



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

### 5.3. Limitations and future research

The present study not only provides us with notable findings regarding the antecedents of employees' OC in the context of TOs, but also leads us to several future research opportunities.

First, due to the study's cross-sectional design, we are not able to show how the investigated effects may change over time. By choosing a longitudinal design instead, this issue has however been effectively solved.

Second, we concentrated our investigation on job-related and organizational factors only. Prior research stated that other factors like personal character traits may also affect the emergence of organizational commitment (cf. Sharma, Mohapatra & Rai, 2013). Though personal factors are found to be less important determinants of employees' organizational commitment (Sharma & Chauhan, 1991), it would be interesting to investigate, whether this also holds for the context of temporary organizations. Further, one could also check on how other typical job-related and/or organizational factors may influence the emergence of TOC. Allen et al. (2004), for instance, showed that social and human service workers' task identity had a significant effect on their organizational commitment.

### ۵.۳. محدودیت‌ها و تحقیقات آینده

این مطالعه، نه تنها یافته‌های قابل توجهی را در رابطه با سابقه‌های OC کارمندان در زمینه TOs، بلکه همچنین چند فرصت پژوهشی آینده را نیز فراهم می‌کند. اولاً، با توجه به طرح مقطعی مطالعه، ما قادر به نشان دادن نحوه تغییر اثرات مورد بررسی در طول زمان نیستیم. در عوض، با انتخاب طرح پژوهشی طولی، این مطالعه به طور موثری حل شده است.

دوماً، تمرکز ما تنها روی بررسی فاکتورهای سازمانی و شغلی بود. تحقیقات قبلی اظهار داشتند که فاکتورهای دیگری از قبیل ویژگی‌های شخصیتی نیز ممکن است روی ظهور تعهد سازمانی تأثیر بگذارند (شارما، موهاپارتا، و رای، ۲۰۱۳). اگرچه کشف شده است که فاکتورهای شخصی دارای اهمیت کمتری در تعهد سازمانی کارمندان هستند (شارما و چاوهان، ۱۹۹۱)، بررسی این موضوع جالب خواهد بود که آیا این امر در زمینه سازمان‌های موقت نیز برقرار است یا نه. علاوه بر این، همچنین می‌توان نحوه تأثیر فاکتورهای معمولی شغلی و/یا سازمانی روی TOC را مورد بررسی قرار داد. به عنوان مثال، آلن و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که هویت وظیفه کارکنان خدمات اجتماعی و انسانی دارای تأثیر معناداری روی تعهد سازمانی آن‌ها 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.