



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

ارتباط بین رهبری توانمندساز و رفاه ذهنی و عملکرد کاری از طریق  
حمایت همکاران و حمایت سازمانی درک شده

عنوان انگلیسی مقاله :

Linkages between empowering leadership and subjective  
well-being and work performance via perceived organizational  
and co-worker support



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

### Limitations and future research

This study has several limitations that need to be addressed. First, it should be noted that the majority of the respondents in the organization were female. Although we controlled for gender effects in testing our hypotheses, the gender imbalance might have potentially influenced our results, which warrants future studies. We suggest that future research consider more varied individual characteristics as study variables, which could influence results in meaningful ways.

Second, the sample was selected from a single large hospital in a single country, and data were collected using a cross-sectional design. Although the contribution of this research is that it predicted and found positive effects of empowering leadership on social support, studying employees from a single organization in a single country may be seen as a limitation. It is plausible that our sampled employees may have been influenced by the focal organization's unique culture, HR practices and policies, which reduces the generalizability of our findings. However, recruiting employees from a single organization could have minimized the variance stemming from organizational membership effects that can occur when multiple organizations are employed, assuming that all sampled employees are surrounded by the same organization-related factors (cf. Bunderson and Sutcliffe, 2002). Thus, we suggest that future researchers expand the current findings by examining multiple organizations from various industries and countries, relying on data collected from various sources at multiple points in time.

### محدودیت ها و پژوهش آینده

این مطالعه دارای چندین محدودیت است که باید شناسایی شوند. ابتدا، باید بیان کرد که اکثر پاسخ دهندگان در سازمان، زن بودند. اگرچه تاثیرات جنسیت را در آزمون فرضیات خود کنترل کردیم، عدم تعادل جنسیت می تواند بر نتایج ما تاثیرگذار باشد که نیازمند مطالعات آینده است. ما بیان می کنیم که پژوهش آینده، ویژگی های فردی متنوعی را به عنوان متغیرهای مطالعه در نظر بگیرد که می توانند بر نتایج پژوهش تاثیر گذار باشند. دوم، نمونه ی مورد نظر از بیمارستان بزرگی در یک کشور انتخاب شد و داده ها با استفاده از طراحی بخشی جمع اوری شدند. اگرچه نقش این پژوهش این است که تاثیرات مثبت رهبری توانمندساز بر حمایت اجتماعی را پیش بینی می کند، مطالعه ی کارمندان از یک سازمان در یک کشور را می توان به عنوان یک محدودیت در نظر گرفت. این امکان وجود دارد که کارمندان نمونه ی ما می توانند توسط فرهنگ منحصر به فرد سازمان، فعالیت های منابع انسانی و سیاست ها تحت تاثیر قرار گیرند و این امر منجر به کاهش تعمیم پذیری یافته های ما می شود. با این حال، به کارگیری کارمندان از یک سازمان می تواند واریانس بدست آمده از تاثیرات عضویت سازمانی را به حداقل برساند که می توانند هنگام به کارگیری سازمان های متعدد، رخ دهند، با این فرض که همه ی کارمندان نمونه پیرامون عوامل مشابه سازمانی قرار دارند. بنابراین، بیان می کنیم که محققان آینده با بررسی سازمان های متعدد از صنایع و کشورهای مختلف، یافته های کنونی را توسعه دهند و بر داده های جمع اوری شده از منابع مختلف در بازه های زمانی متعدد تمرکز نمایند.



### 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.