

عنوان فارسی مقاله :

گرایش ارزشی نسبت به کار و رفتار سازمانی

عنوان انگلیسی مقاله :

Callings and organizational behavior



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.

7. Discussion

In this section, we highlight some methodological and substantive issues to further encourage fresh investigation of the concept of callings. The three features in our conceptualization of calling – action orientation, convergence of selves and pro-social intention – offer the detail and specificity that Dik and Duffy (2009) called for to guide reliable and valid measurement. Further archival and qualitative enquiries need to be conducted to flush out these features of callings and then proceed with the usual scaling procedures employed in social science research, recognizing that callings have affective and cognitive

elements (cf. Dobrow, 2004) as well as active, behavioral elements. This means that measurement will require more than self-report instruments; observation by second-parties may be required to detect behavioral indicators that appear to exhibit and express tell-tale signs of pursuit of a calling. Eventually, multivariate techniques such as those employed by Liu (2008) in the development of her new scale of spirituality could be applied to demonstrate construct validity (cf. Schwab, 1980) as well as criterion-related validity against appropriate, theory-generated criteria.



7- بحث

در این بخش، ما به بررسی برخی مسائل روش شناسی و مهم برای افزایش تحقیقات جدید در خصوص مفهوم گرایش ارزشی نسبت به کار و رضایت شغلی خواهیم پرداخت. سه ویژگی در مفهوم سازی ما از رضایت شغلی، یعنی گرایش به عمل، تقارب خود ها و اهداف اجتماعی مطلوب دارای خصیصه هایی می باشند که دایک و دافی 2009 از آن ها برای اندازه گیری معتبر و مطمئن استفاده کردند. تحقیقات کیفی و بایگانی بیشتری برای بررسی این خصوصیات رضایت شغلی درونی و با روش های مقیاس بندی و پیمایشی در علوم اجتماعی نیاز هستند زیرا رضایت درونی می تواند دارای عناصر و اهمیت شناختی (دوبروف 2004) و نیز عناصر رفتاری فعال باشد. این به نوبه خود حاکی از آن است که اندازه گیری نیازمند چیزی بیشتر از ابزار های خود گزارشی می باشند و مشاهده توسط شخص دوم برای شناسایی شاخص های رفتاری مهم است و به این طریق می توان علایم رضایت درونی را کشف کرد. در نهایت این که روش های چند متغیره نظیر روش های به کار گرفته شده توسط ليو 2008 برای ارزیابی مقیاس جدید خود را می توان برای اثبات ارزش ساختاری (شاب 1998) و نیز اعتبار سنجی معیاری در برابر معیار های نظری مناسب استفاده کرد.

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.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.