



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

سوابق رفتارهای فراپیرامونی در کار: تاثیر تعدیل شکاف قرارداد روانی

عنوان انگلیسی مقاله :

Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach



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 بحث و نتیجه گیری

5. Discussion and conclusion

5.1. Contributions of the study

The present research was performed to improve our understanding of what drives employees to engage in pro-environmental behaviours on the job. To reach this objective, original data were gathered to test an original research model in which perceived organisational support, perceived breach, employee job satisfaction and employee commitment to the organisation are examined as determinants of PEBs. This study makes three main contributions to the relevant literature.

First, social exchange theory has been used as a guideline for examining the employee willingness to engage in PEB. Craddock et al. (2012) noted that there is insufficient investigation of the effects of social exchange related to environmentally sustainable behaviour in organisational settings. By addressing this neglected issue, the present research makes an important contribution to environmental literature. VBN theory (Andersson et al., 2005), theory of planned behaviour (Greaves et al., 2013) and stress cognitive theory (Homburg & Stolberg, 2006) have been recently tested for predicting friendly behavioural intent towards the environment. Although for different reasons, each of these attempts has provided mitigated results. Social exchange theory does not challenge these three theories, but proposes an additional framework that offers an alternative for predicting PEBs in the workplace (Paillé & Boiral, 2013).

5.1 کمک های این مطالعه

تحقیق پیش روی، برای بهبود درک ما از محرکه هایی است که درگیری کارمند در رفتارهای فرایرمامونی شغلی را ایجاد می کنند. برای رسیدن به این هدف، داده های اصلی برای تست یک مدل تحقیقاتی اصلی جمع آوری شدند که در آن پشتیبانی سازمانی ادراک شده، شکاف ادراک شده، رضایت شغلی کارمند و تعهد او به سازمان به عنوان عوامل کلیدی در PEB بررسی شدند. این مطالعه سه کمک اصلی به ادبیات مربوط می کند.

اول، نظریه ی تبادل اجتماعی برای دستورالعمل ارزیابی همایل کارمند برای درگیری در PEB استفاده شد. کرادوک و همکاران (2012)¹ بیان کردند که بررسی کافی بر روی تأثیرات تبادل اجتماعی در ارتباط با رفتار محیطی پایدار در شرایط سازمانی وجود ندارد. با خطاب قرار دادن این مسئله ی فراموش شده، تحقیق پیش روی، کمک زیادی به ادبیات محیطی می کند. نظریه ی VBN، نظریه ی رفتار برنامه ریزی شده و نظریه ی شناختی استرس، اخیراً برای پیش بینی رفتار دوستانه نسبت به محیط تست شده اند. اگرچه به دلایل مختلف، هر یک از این تلاش ها نتایج را سبک کرده اند. نظریه ی تبادل اجتماعی این نظریه ها را به چالش نمی کشد اما یک چهارچوب اضافی پیشنهاد می کند که یک جایگزین برای پیش بینی PEBها در محل کار ارائه می کند.



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.