



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

نقش تنوع هدفمند و استراتژی شمول (PDIS) و سخت گیری / سهل انگاری  
فرهنگی در ارتباط بین فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی

عنوان انگلیسی مقاله :

The role of purposeful diversity and inclusion strategy (PDIS)  
and cultural tightness/looseness in the relationship between  
national culture and organizational culture



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. Implications and future research

In this paper, we have tried to expand prior knowledge on the nature of the relationship between national culture and organizational culture. We propose that taking into account the type of culture in which the organization is embedded (tight versus loose), and the organizational diversity and inclusion strategy (PDIS versus contingent), can bridge the gap between institutional theory and the RBV perspective on the relationship between national and organizational cultures. In tight cultures, fewer organizations deviate from the national culture; in loose national cultures, more organizations develop distinctive organizational cultures (Gelfand et al., 2006). However, the degree to which organizational culture deviates from national culture is potentially greater in tight cultures than in those that are loose. We further suggest that PDIS and contingent diversity policy moderate the relationship between the type of national culture and the distinctiveness of organizational cultures. While more organizations will initiate PDIS in a loose culture than in one considered to be tight, the few organizations that initiate PDIS in tight cultures will develop markedly distinct and novel organizational cultures. Organizations choosing contingent diversity policy will demonstrate a cultural makeup that is similar to the national culture in a tight culture and less similar to those found in loose cultures.

### 5. مفاهیم و تحقیقات آتی

در این مقاله، ما در جهت گسترش دانش قبلی مان در مورد ماهیت رابطه بین فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی تلاش کرده ایم. ما فرض می کنیم که در نظر گرفتن نوع فرهنگی که سازمان در آن جا افتاده است (سخت گیر در مقابل سهل انگار)، و تنوع سازمانی و استراتژی شمول (PDIS در مقابل مشروط)، می تواند شکاف بین نظریه نهادی و دیدگاه RBV در مورد رابطه بین فرهنگ های ملی و سازمانی را پر کند. در فرهنگ های سخت گیر، سازمان های کمتری از فرهنگ ملی، منحرف می شوند؛ در فرهنگ های ملی سهل انگار، سازمان های بیشتری، فرهنگ سازمانی متمایزی ایجاد می کنند (گلفاند و همکاران، 2006). با این حال، درجه ای که فرهنگ سازمانی از فرهنگ ملی منحرف می شود، به طور بالقوه در فرهنگ های سخت گیر نسبت به فرهنگ های سهل انگار بیشتر است. ما همچنین نشان می دهیم که PDIS و سیاست تنوع مشروط، رابطه بین نوع فرهنگ ملی و تمایز فرهنگ های سازمانی را تعدیل می کند. در حالی که سازمان های بیشتری PDIS را در یک فرهنگ سهل انگار نسبت به یک فرهنگ سخت گیر وارد خواهند کرد، سازمان های معدودی که PDIS را در فرهنگ های سخت گیر وارد می کنند، فرهنگ های سازمانی برجسته متمایز و جدیدی ایجاد خواهند کرد. سازمان های انتخاب کننده سیاست تنوع مشروط، آرایش فرهنگی را نشان خواهند داد که شبیه به فرهنگ ملی در یک فرهنگ سخت گیر است و کمتر شبیه به آرایش فرهنگی است که در فرهنگ های سهل انگار وجود دارد.



## 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.