



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

چگونه کارمندان با تغییر سازمانی ناشی از M&A بین مرزی سازگاری
حاصل می کنند؟ یک مورد در چین

عنوان انگلیسی مقاله :

How do employees adapt to organizational change
driven by cross-border M&As? A case in China



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

4. Discussion

In the past decade, cross-border M&As have increased exponentially, especially in emerging markets, such as China. Few studies have identified managerial interventions and revealed the process of employee adaptation to M&A-driven organizational changes. Accordingly, the present study aims to isolate effective change practices and elaborate intermediate psychological mechanisms, such as P-C fit, which translate these practices into post-change performance of employees. Our empirical validation of the proposed framework in the context of a cross-border M&A in China largely supports the hypothesized employee adaptation processes. We will now highlight the theoretical and practical implications of the present study by using interview data to enrich the interpretation of the current findings and to provide deeper, culture-specific theoretical insights. The use of qualitative interview data also facilitates our interpretation of the reasons for some of the unsupported hypotheses in the final structural model. We also discuss the limitations of the present study and the directions for further research.

4. بحث

در دهه گذشته، M&A بین مرزی به صورت فزاینده‌ای، به ویژه در بازارهای در حال ظهور نظیر چین افزایش یافته است. تعداد معدودی از مطالعات انجام شده، مداخلات مدیریتی را شناسایی و سازگاری کارمند با تغییرات سازمانی ناشی از M&A را آشکار کرده‌اند. از اینرو، هدف مطالعه حاضر جدا نمودن شیوه‌های تغییر موثر و شرح دقیق مکانیزم‌های روانی (روانشناسی) میانی، نظیر برازش P-C می باشد که این شیوه‌ها را به عملکرد پس از تغییر کارمندان ترجمه می‌کند. اعتبارگذاری تجربی چارچوب پیشنهادی در زمینه M&A بین مرزی در چین عمدتاً از فرایندهای سازگاری و انطباق فرضی کارمندان حمایت می‌کند. حال معانی نظری و عملی مطالعه حاضر را با استفاده از داده‌های مصاحبه برای غنی‌سازی تفسیر یافته‌های فعلی و ارائه بینش‌های نظری مختص فرهنگ عمیق‌تر، شرح می‌دهیم. کاربرد داده‌های مصاحبه کیفی، تفسیر ما از دلایل برخی از فرضیات حمایت نشده در مدل ساختاری نهایی را نیز تسهیل می‌نماید. در این رابطه راجع به محدودیت‌های مطالعه حاضر و جهات تحقیق آتی نیز بحث می‌کنیم.



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.