



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

قابلیت های خود مدیریتی در تیم های خود گردان : اثر آنها بر روی
بهره وری سیستم چند تیمی

عنوان انگلیسی مقاله :

Self-management competencies in self-managing teams:
Their impact on multi-team system productivity



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

5.2. Future directions

This field research merits further replication and extension. For example, we assumed that mean individual self-management within teams would foster greater team self-management, though the sole empirical inquiry into both individual and group autonomy in traditional teams suggests weak—if not inverse—relationships between these two forms (Langfred 2000). To validate our tenet, we call for simultaneous investigations of both team and individual self-management in empowered teams, especially as many theorists speculate about their possible conflict (Barker, 1993; Pearce & Manz, 2005; Uhl-Bien & Graen, 1998). Because our findings are drawn from a combined pooled-sequential arrangement MTS, further inquiry should strive to generalize them to intensive arrangement MTS environments, where component teams operate more interdependently (Marks et al., 2005). Moreover, the MTS collectives in this study are themselves sequentially interdependent because wafer processing must proceed across all modules and more complex wafers are processed across modules more than once. Further, our intra-team cohesion moderation warrants replication as we operationalized interpersonal attraction. Other aspects of group cohesion, such as task commitment and group pride, may also condition self-management effects (Beal et al., 2003).

رهنمودهای آینده

این تحقیقات میدانی شایسته ی انعکاس و توسعه ی بیشتر است. برای نمونه ما فرض کردیم میانگین خود مدیریت انفرادی در تیم ها، خود مدیریتی تیمی بیشتری را پرورش دهد، گرچه پرس و جوی تجربی تنها هم در خودگردانی انفرادی و هم در گروهی در تیم های سنتی نشان دهنده ی روابط ضعیف -اگر معکوس نباشد- در بین این دو شکل است. برای ارزیابی اصول ما، ما بررسیهای همزمان هم خود مدیریتی تیمی و هم انفرادی را در تیم های قدرتمند فرا می خوانیم به ویژه به این خاطر که بسیاری از تئوریست ها درباره ی برخورد ممکن شان اندیشیده اند. از آنجاییکه یافته های ما از یک MTS آرایش ترتیبی جمعی ترکیبی گرفته می شود، پرس و جوی بیشتری باید برای تعمیم آنها به محیطهای MTS آرایش فشرده صورت گیرد، که در آنجا تیم های ترکیبی به طور وابسته تری کار می کنند. به علاوه اجتماعات MTS در این مطالعه خودشن به طور ترتیبی وابسته اند زیرا پردازش ویفر باید در بین کل مدول ها پیش رود و ویفر های پیچیده تر در بین مدول ها بیش از یک بار پردازش می یابند. به علاوه تعدیل انجام بین تیمی ما، انعکاس را تضمین می کند زیرا ما تعامل بین فردی را عملیاتی کرده ایم. ابعاد دیگر انجام گروهی همانند تعهد کاری و غرور گروهی ممکن است هم چنین تأثیرات خود مدیریتی را شایسته سازد.



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.