



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

ارزیابی عوامل انسانی مهم و موثر بر قصد تسهیم دانش در شرکت های تایوانی

عنوان انگلیسی مقاله :

Critical Human Factor Evaluation of Knowledge Sharing
Intention in Taiwanese Enterprises



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. CONCLUSIONS

The sender of knowledge can obtain benefits, such as a higher performance evaluation and praise from the organization, for sharing knowledge with workmates and assisting the company in publicly owning and organizing knowledge. Those benefits can encourage

other workers to act similarly, thereby creating a positive cycle. In time, interpersonal trust could be imbedded in a company's culture. Individual workers can encourage and help each other when they face difficulties in a working environment characterized by interpersonal trust. This will also result in renewed confidence in the capabilities of fellow workers and motivation to work effectively even in the absence of supervisors.

Company-wide reward mechanisms, such as profit sharing or employee stock ownership, are commonly practiced among large enterprises. More and more SMEs offer stock ownership to senior employees. Restaurant employees can even become franchise owners in the future. This reward mechanism also can be used in other industries, such as in the retail and whole-sale sectors.

4- نتیجه گیری

فرستنده دانش می تواند مزایایی نظیر ارزیابی عملکرد بالا و نیز پاداش سازمانی به خصوص برای تسهیم دانش با همکاران و کمک به شرکت در سازمان دهی و مالکیت دانش کسب کند. این مزایا می تواند موجب تشویق کارکنان دیگر برای عمل مشابه شود و به این ترتیب یک سیکل مثبت را ایجاد می کند. اعتماد بین فردی را می توان در فرهنگ شرکتی نهادینه سازی کرد. تک کارکنان در صورتی به یک دیگر کمک می کنند که آن ها با مشکلاتی در محیط کار با اعتماد بین فردی مواجه شود. این منجر به تجدید اعتماد در قابلیت های کارکنان و انگیزه کار موثر در نبود ناظران می شود. مکانیسم های پاداش دهی شرکتی نظیر تسهیم سود و مالکیت سهام کارکنان، در میان شرکت های بزرگ اجرا می شوند. SME های بیشتری می توانند مالکیت سهام را به کارکنان قبلی ارایه دهند. کارکنان رستوران می توانند تبدیل به مالکان حق امتیاز در آینده شوند. این مکانیسم پاداش دهی در صنایع دیگر نظیر بخش های خرده فروشی و عمده فروشی استفاده می شوند.



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.