



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

ارزش ها ، تعهد و OCB در میان کارمندان چینی

عنوان انگلیسی مقاله :

Values, commitment, and OCB among Chinese employees



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. Discussion

This study considers the interplay between values, commitment, and performance, where commitment is considered in terms of two foci – the organization and the occupation and performance outcomes include both in-role and extra-role behaviors. This study is one of a growing number to explore this interplay in terms of the conceptual framework advanced here. However, it is one of the very few to look at these concepts outside of the typical Western setting—specifically, in China.

The findings support one obvious general conclusion, not necessarily a surprising one—namely, that Chinese employees do differ in interesting ways from employees in Western cultures. This is demonstrated in particular by the strong effect of continuance commitment as both a dependent and independent variable. Rarely has this form of commitment been found to be strongly related to values as a dependent variable and to outcomes as an independent variable. The strong negative relationship between self-direction and all commitment forms is also interesting and quite unusual. Indeed, many of the current findings were not anticipated by the hypotheses advanced in this research. This can be attributed to the somewhat exploratory nature of this study, which sought to test theories honed in one context in a very different, rarely examined setting. The findings of this study do suggest some interesting and important insights that can provide ideas and directions for future research, which will be elaborated below.

5- بحث

این مطالعه اثر متقابل بین ارزشها، تعهد و عملکرد را در نظر می‌گیرد، که تعهد در ارتباط با دو نوع - سازمان و شغل و خروجی‌های عملکرد شامل رفتارهای درون نقشی و فرانقشی در نظر گرفته می‌شود. این مطالعه یکی از مطالعات در حال رشد برای کشف این اثر متقابل در ارتباط با چارچوب مفهومی مطرح شده در اینجا است. هر چند یکی از محدود مطالعاتی است که بر این مفاهیم، خارج از محیط غربی - خصوصا در چین - نگاه انداخته است.

یافته‌ها یک نتیجه عمومی واضح را تایید می‌کند، نه الزاما یک نتیجه شگفت‌انگیز- یعنی که کارمندان چینی در روشهای مورد علاقه متفاوت با کارمندان در فرهنگهای غربی عمل می‌کنند. این موضوع به طور خاص با اثر قوی تعهد مستمر به عنوان متغیر وابسته و مستقل نشان داده می‌شود. این شکل تعهد به ندرت با ارزشها به عنوان متغیر وابسته و با خروجی‌ها به عنوان متغیر مستقل، به شدت مرتبط بوده است. ارتباط منفی قوی بین خودفرمانی و تمام شکل‌های تعهد نیز جالب و کاملا غیرمعمول است. به طور قطع، بسیاری از یافته‌های کنونی توسط فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق، پیش‌بینی نشده بود. این موضوع می‌تواند مربوط به ماهیت اکتشافی این مطالعه باشد که تئوری‌ها را در محیط بسیار متفاوت و به ندرت بررسی شده، آزمایش کرد. یافته‌های این مطالعه چند بینش جالب و مهم پیشنهاد می‌کند که می‌تواند ایده‌ها و جهت‌گیری‌هایی برای تحقیقات آینده که در پایین توضیح داده خواهد شد، فراهم 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.

همچنین برای جستجوی ترجمه مقالات جدید [اینجا](#) کلیک نمایید.