



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

اثرات تبادل رهبر-عضو و حمایت سازمانی درک شده در نوآوری سازمانی :

مورد مطالعاتی تکنوپارک دنیزلی

عنوان انگلیسی مقاله :

Effects of Leader–Member Exchange and Perceived Organizational Support on Organizational Innovation: The Case of Denizli Technopark



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. Conclusion

This study highlighted the relationships between organizational innovation, LMX, and POS. First of all, to our knowledge, social exchange theory and innovation have never been combined in a techno park firm context. Secondly, LMX has an positive effect on organizational innovation. As the social exchange theory argues when one person does another a favour, there is an expectation of some future in return. As a result, focusing on the quality relationships between managers and subordinates may increase the possibility of organizational innovation. Attitudes such as work-related efforts which leaders and followers perceive what they contribute to both explicit and implicit goals of a dyad and the mutual affection that have for each other based primarily on interpersonal attraction rather than on work or professional values may create an innovative climate in the organization. Therefore, in addition to the other required skills, organizations concentrating on creativity and innovation may consider leader selection with an emphasis on leader-member exchanges. Thirdly, the findings also noted that POS has a positive impact on organizational innovation. The voluntary suggestions for improving the organization was higher by those perceiving that the organization valued their contribution and cared about their well-being.

نتیجه گیری

این پژوهش روابط بین نوآوری سازمانی، LMX و POS را برجسته می کند. اول از همه، با دانشی که ما داریم تئوری تبادل اجتماعی و نوآوری هرگز در یک شرکت تکنوپارک با یکدیگر ترکیب نمی شوند. دوم اینکه LMX تاثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد. همانطور که تئوری تبادل اجتماعی استدلال می کند که هنگامیکه به نفع دیگری کاری می کند انتظار بازگشت آن در آینده بوجود می آید. در نتیجه، تمرکز بر کیفیت روابط بین مدیران و زیردستان ممکن است احتمال نوآوری سازمانی را افزایش دهد. نگرش هایی مانند تلاش های کاری که رهبران و پیروان آنها آن به این صورت درک می کنند که چگونه آنها می توانند در اهداف صریح و ضمنی و دوگانه مشارکت داشته باشند و همچنین تاثیر متقابلی که بر یکدیگر در درجه اول بر اساس جذابیت بین فردی به جای ارزش های کاری و حرفه ای ممکن است یک جو نوآورانه را در سازمان ایجاد کند. بنابر این، علاوه بر مهارت های مورد نیاز دیگر، سازمان ها ممکن است بر خلاقیت و نوآوری تمرکز می کنند که می تواند در انتخاب رهبر با تاکید بر تبادل رهبر-عضو دخالت داشته باشد. سوم اینکه یافته ها همچنین نشان می دهد که POS تاثیر مثبتی بر نوآوری سازمانی دارد. پیشنهادات داوطلبانه برای بهبود سازمانی بیشتر بوسیله کسانی مطرح می شود که درک می کنند که سازمان به مشارکت آنها ارزش می گذارد و مراقب رفاه آنها هست.



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.