



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

تجزیه و تحلیل سطح متقاطع جو خلاقیت سازمانی و نوآوری مشاهده شده
تاثیر واسطه ای (غیر مستقیم) انگیزه کاری

عنوان انگلیسی مقاله :

A cross-level analysis of organizational creativity climate and
perceived innovation

The mediating effect of work motivation



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

6. Conclusion

Given the condition of keener global competition, innovation has become a buzzword. Yet, the value of innovation goes beyond the conceptual level. It has to be effectively perceived and implemented to generate real values. Therefore, understanding how organizational innovation is perceived by employees helps managers identify required improvement and management practices for maximizing organizational performance.

The theory of organizational creativity and innovation developed by Amabile and associates (Amabile, 1988, 1996; Amabile *et al.*, 1996) together with motivation theories, offers a useful framework for measuring and managing perception of innovation performance in the workplace. Research results of this study provide a basis for ongoing articulation of the various facets of creativity climate, workplace innovation and the mediating role of employee's work motivation in a non-western country.

Another added value of this research is the findings that freedom, organizational internal strife, conservatism, and workload pressure do not show expected effects on perceived innovation, very likely because of cultural difference. It is always fascinating to see how a western theory applies to the eastern world; this opens an ample avenue for researchers to explore in this increasingly globalized economy.

نتیجه گیری

با توجه به وضعیت رقابت شدید جهانی، نوآوری به یک حرف نامفهوم و متداول تبدیل شده است. با این حال، ارزش نوآوری فراتر از سطح مفهومی است. نوآوری باید به طور موثر درک شود و برای ایجاد ارزش های واقعی پیاده سازی شود. بنابراین، آگاهی از نحوه ی درک نوآوری سازمانی توسط کارکنان، به مدیران در شناسایی سیاست های بهبود و مدیریت لازم برای به حد اکثر رساند عملکرد سازمانی کمک می کند. نظریه خلاقیت و نوآوری سازمانی توسط آمابیل و همکاران (آمابیل، 1988، 1996؛ آمابیل و همکاران، 1996) همراه با نظریه های انگیزه، توسعه یافت، که چارچوب مفیدی را برای سنجش و مدیریت عملکرد درک نوآوری در محل کار، ارائه می دهد. نتایج پژوهش این مطالعه مبنایی را برای بررسی مداوم جنبه های مختلف جو خلاقیت، نوآوری در محل کار و نقش واسطه ای انگیزه ی کاری کارکنان در یک کشور غیر غربی، فراهم می آورند. یکی دیگر از ارزش های افزوده این پژوهش شواهدی است که نشان می دهند آزادی، درگیری های داخلی سازمانی، محافظه کاری، و فشار حجم کاری نشان دهنده ی اثرات مورد انتظار نوآوری درک شده نیستند، که به احتمال بسیار زیاد به دلیل تفاوت فرهنگی است. مشاهده ی چگونگی استفاده از یک نظریه ی غربی در جهان شرقی، همیشه جذاب است؛ بنابراین، راه گسترده ای برای محققان در جهت بررسی این اقتصاد جهانی باز می شود.

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.

