



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

چطور میتوان خلاقیت کارمندان را در محتوای تیمی فعال کرد:  
یک فرآیند واسطه گر سطح عرضی رهبری تحول گرا

عنوان انگلیسی مقاله :

How to enable employee creativity in a team context:

A cross-level mediating process of transformational leadership



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. Conclusion

In this study, we unveil a critical part of the complex intra-group process where transformational leadership manages conflict, facilitates knowledge sharing, and finally enhances individual creativity in a team context. Our research fills the existing gaps in literature by unfolding a cross-level process with cross-level mechanisms (e.g., team conflict and knowledge sharing) as a new perspective to understand individual creativity in a team context. Further, this perspective enjoys the unique advantage of understanding the cultural differences in conflict style and conflict management. In a context where the cultural traditions value social harmony (e.g., the Chinese context), conflict management may require different approaches in contrast to the other context where conflict is more accepted. Accordingly, future research should move toward a greater emphasis on cross-level processes and cultural differences in organizational behaviors, especially in a team context.

### ۵- نتیجه گیری

ما در این مطالعه از بخش مهمی از فرآیند پیچیده درون-گروهی پرده بر می داریم: اینکه رهبری تحول گرا ناسازگاری را مدیریت میکند، به اشتراک گذاری دانش را تسهیل میکند، و در نهایت سبب بهبود خلاقیت فردی در محتوای تیمی می شود. تحقیق ما با گسترده ساختن یک فرآیند سطح عرضی با مکانیزم های سطح عرضی (بعنوان مثال ناسازگاری تیم و به اشتراک گذاری دانش) بعنوان دیدگاه جدیدی برای درک خلاقیت فردی در محتوای تیمی، شکاف های موجود در مقالات را پر میکند. این دیدگاه همچنین از مزیت منحصر به فرد درک تفاوت های فرهنگی در شیوه ناسازگاری و مدیریت ناسازگاری برخوردار است. در محتوایی که سنت های فرهنگی به هماهنگی اجتماعی ارزش میدهند (مانند محتوای چینی)، مدیریت ناسازگاری ممکن است نیازمند رویکردهای مختلفی در مقایسه با محتوای دیگر باشد که در آنها، ناسازگاری مقبول تر است. بنابراین تحقیقات آینده باید تأکید بیشتری بر فرآیندهای سطح عرضی و تفاوت های فرهنگی در رفتارهای سازمانی، خصوصاً در محتوای تیمی داشته باشند.



### 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.