



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

کارکردهای مثبت و منفی پاداش های مالی چیست:
چگونه به کارکنان پاداش مالی بدهیم؟

عنوان انگلیسی مقاله :

**What monetary rewards can and cannot do: How to
show employees the money**



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. Conclusions

Monetary rewards can be a powerful influence on employee motivation and performance. However, monetary reward systems do not always live up to expectations. A likely reason is the much lamented science-practice gap in management and related fields (Cascio & Aguinis, 2008). In other words, although there is considerable empirical research on what monetary rewards can and cannot do in terms of improving individual performance, such research does not seem to have reached many managers and other organizational decision-makers. We relied on the available research results to distill five principles that, if followed, will allow organizations to take advantage of what monetary reward systems have to offer. However, the devil is in the details. Thus, we also offered research-based guidelines regarding the effective implementation of each of these five general principles. We hope that the adoption of our five principles, as well as their implementation using our specific guidelines, will allow organizations to improve their performance by addressing employees' number one request: "Show me the money!"



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.

5. نتیجه گیری

پاداش های مالی می توانند تأثیر زیادی بر انگیزش و عملکرد کارمند داشته باشند. با وجود این، سیستم های پاداش مالی همیشه انتظارات را برآورده نمی کنند. یکی از دلایل محتمل، شکاف بسیار تأسف بار بین علم و عمل در مدیریت و حوزه های مرتبط با آن است (کاسکیو و آگینیس، 2008). به عبارت دیگر، هرچند پژوهش های تجربی قابل توجهی در مورد کارکردهای مثبت و منفی پاداش های مالی از لحاظ بهبود عملکرد فردی وجود دارد اما به نظر نمی رسد این پژوهش ها به دست بسیاری از مدیران و سایر تصمیم گیران سازمانی رسیده باشد. ما برای خلاصه کردن پنج اصل به نتایج پژوهش های موجود اتکا کردیم که در صورت رعایت، به سازمان ها امکان می دهد تا از مزایای سیستم های پاداش مالی استفاده کنند. اما جزئیات آن مشکل است. بنابراین دستورالعمل های پژوهشی را در ارتباط با اجرای موفق هر یک از این پنج اصل ارائه کردیم. امیدواریم که پذیرش پنج اصل ما و نیز اجرای آن ها با استفاده از دستورالعمل های ما به سازمان ها امکان بدهد تا عملکرد خود را از طریق پاسخ به درخواست شماره 1 کارکنان بهبود دهند: "پول را به من نشان بده!"