



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

فرهنگ سازمانی و نوآوری: مروری فراتحلیلی

عنوان انگلیسی مقاله :

Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review



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

Conclusions

In this paper, the authors theorize organizational culture as the ideational aspect of a clan. Culture refers to a system of shared values and beliefs with regard to their actual contents, for instance flexibility. A clan is a strategic coordination instrument which can deliberately be used by managers to foster a focus on innovation in

organizations. It is shown that Quinn and Rohrbaugh's (1983) Competing Values Framework can be used to describe cultures based on the three underlying values dimensions of control versus flexibility, internal versus external orientation, organizational means and ends. A developmental culture, based on the values of flexibility and an external orientation, is most likely to be the form of clan control in innovative organizations. The relationships of culture traits with innovation can be explained based on the Competing Values Framework. Therefore, it is a meaningful construct to describe culture in a systematic way and to integrate the multitude of cultural variables that have been investigated previously. The framework can be used to describe and compare organizational cultures and could therefore be a concept which is commonly used in this field of research. The use of existing measurement scales for the four culture traits would increase the comparability of culture studies (e.g., Buenger et al., 1996; Quinn and Spreitzer, 1991).

نتیجه گیری

در این مقاله، نویسندگان فرهنگ سازمان را بعنوان جنبه ذهنی یک گروه استدلال کرده اند. فرهنگ به سیستمی از ارزشها و اعتقادات مشترک با توجه به محتوای واقعی آنها، مثلاً انعطاف پذیری، اشاره دارد. یک گروه، یک ابزار هماهنگی استراتژیک است که می تواند بوسیله مدیران برای پرورش تمرکز روی نوآوری در سازمان ها، تعمداً مورد استفاده واقع شود. نشان داده شده که چارچوب ارزشهای رقابتی کوین و روریوگ (1983) می تواند برای توصیف فرهنگ بر اساس سه بعد ارزشهای زیربنایی آن، کنترل در مقابل انعطاف پذیری، گرایش داخلی در مقابل خارجی، ابزارها و اهداف سازمانی، مورد استفاده قرار گیرد. یک فرهنگ توسعه، بر اساس ارزشهای انعطاف پذیری و گرایش خارجی، بیشترین احتمال را برای تشکیل کنترل گروهی در سازمانهای نوآور دارد. روابط ویژگی های فرهنگ با نوآوری می تواند بر اساس چارچوب ارزشهای رقابتی توضیح داده شود. بنابراین، توصیف فرهنگ به روشی نظام مند و برای یکپارچگی متغیرهای فرهنگی چندگانه که قبلاً مورد بررسی قرار گرفته اند، ساختار معنی داری است. چارچوب می تواند برای توصیف و مقایسه فرهنگ های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته و بنابراین مفهومی باشد که در این حوزه تحقیق بطور رایج استفاده می شود. استفاده از مقیاس های اندازه گیری موجود، برای چهار مشخصه فرهنگی، می تواند قابلیت مقایسه مطالعات فرهنگی را افزایش دهد (مانند بنگر و دیگران، 1996، کوین و اسپریترز، 1991).



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.