



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

IO-OI مدل فرآیند رویکرد دوگانه برای بهبود شادی در محیط کار :

عنوان انگلیسی مقاله :

Inside-Out-Outside-In: A dual approach process  
model to developing work happiness



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. Future research: testing the model

We have suggested a theoretical model that links inside-out and outside-in factors, with a series of six propositions. These need to be empirically tested. A number of fruitful research questions can be addressed using the IO-OI model. For instance: 1) How are inside-out and outside-in interventions most effectively introduced – all at once or over time to allow integration into attitudes? 2) Are there factors about the existing culture that influence the success of the IO-OI model (e.g., a constructive culture orientation versus a destructive culture orientation)? 3) How might the cultural context influence the processes described in the model? 4) Are there certain types of leaders who are best to lead the IO-OI development process? Should organizations which want to develop work happiness and a virtuous culture recruit people with high PsyCap? The answers to these questions will help to inform organizations of the best approach to follow when developing employee work happiness using a dual intervention approach.

### 5 نتیجه‌گیری

پاوین و میسون (2004) استدلال می‌کنند که برای دستیابی به زندگی خوب مردم باید در سازمان‌هایی خوب کار کنند (ص 387). مقاله حاضر رویکردی دوگانه شامل مداخلات بیرون-درون و مداخلات درون-بیرون را پیشنهاد کرده که ممکن است در ایجاد نهادهای مثبت و شکوفایی افراد درون آنها مؤثر باشند. با در نظر گرفتن دیدگاه علمی سیستم مثبت، مدل IO-OI فرایندها و روابط درونی را مشخص می‌کند که از طریق آن فاکتورهای درون-بیرون و بیرون-درون به طور مثبت روی شادی کارمندان در محیط کار تأثیر می‌گذارد، و سه فرایند را نشان می‌دهد که تعاملات میان رویکردهای بیرون-درون و درون-بیرون را توضیح دهد. علاوه بر این، این مدل تعدادی از حلقه‌های بازخوردی را ارائه می‌کند که مارپیچ توسعه مثبت بالا را در سطح فردی و سازمانی فعال می‌کند و از این مدل به عنوان یک سیستم انرژی مثبت پشتیبانی می‌کند که در محیط کاری جاسازی شده است.



## 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.