



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

سازمان یک " شکل از زندگی " است: شخصیت سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد مطمئن اپراتورهای قطارهای سریع السیر

عنوان انگلیسی مقاله :

Organization is also a "life form": Organizational-level personality, job satisfaction, and safety performance of high-speed rail operators



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

5.2. Practical implications

Previous studies have demonstrated that activities such as in-organizational feedback, job and work design, and goal setting exercises are effective measures to improve operators' safety beliefs (Newnam et al., 2014, 2017). The findings of this research also suggest that organizations not only need to be focus on the personality of the organization, but also improve their job satisfaction. On the one hand, different HSR operators may have different personality traits, but when these different operators enter an organization and work together, they can form a relatively homogeneous organizational-level personality. It is important to determine which organizational-level personality improves safety performance. Specifically, extraversion, agreeableness, and conscientiousness can be considered important organizational-level personality factors, with HSR operators in such organizations being prone to receiving more consistent signals about organization goals (such as safety), thus improving their safety performance. Therefore, HSR organizations should attract, select, and retain employees with these personality traits. The results also allow for a greater understanding of the mediating mechanism between organizational-level personality and HSR operators' safety performance. It appears evident that job satisfaction is useful for predicting HSR operators' safety performance. After selecting the right HSR employees, organizations should pay attention to improving their job satisfaction; the more positive the emotions they experience, the better the safety performance they will achieve.

5.2 کاربردهای عملی

تحقیقات قبلی بیان کردند که فعالیت هایی مثل بازخورد مشارکت - طراحی شغلی و کاری و تعیین هدف از شاخص های مهم برای ارتقای عقاید امنیتی اپراتور می باشند (نیونام و همکاران 2014-2017). نتایج این تحقیق بیان می کند که سازمان ها نه تنها باید متمرکز بر شخصیت سازمانی باشند، بلکه باید رضایت شغلی خود را هم ارتقا دهند. از یک طرف، اپراتورهای مختلف HSR می توانند دارای ویژگی های شخصیتی متفاوت باشند، اما وقتی اپراتورها با ویژگی های مختلف وارد یک سازمان می شوند می توانند شخصیت سازمانی همگون شکل دهند. تعیین اینکه کدام ویژگی ها باعث ارتقای شخصیت سازمانی می شوند عامل بسیار مهمی است. بخصوص اینکه، برون گرایی- توافق پذیری و آگاهی می توانند از ویژگی های مهم شخصیت سازمانی در نظر گرفته شوند. در چنین سازمان هایی، اپراتورهای HSR در برابر دریافت هشدارهای مرتبط با اهداف سازمان مستعد هستند. بنابراین، عملکرد امنیتی خود را ارتقا می دهند. از این رو، سازمان های HSR باید کارکنان دارای این ویژگی ها را جذب - انتخاب و حفظ کنند. همچنین، نتایج تحقیق امکان درک بهتر مکانیزم های تعدیل کننده شخصیت سازمانی و عملکرد مطمئن اپراتورهای HSR را فراهم می آورند. بدیهی است که رضایت شغلی برای پیش بینی عملکرد مطمئن اپراتور HSR یک فاکتور مفید است. بعد از انتخاب کارکنان مناسب HSR، سازمان ها باید به ارتقای رضایت شغلی توجه داشته باشند. هر چه عواطف تجربه شده مثبت تر باشد، عملکرد امنیتی بهتر خواهد بود.



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.