



## بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

تقویت رفتارهای ارتباطی کارکنان برای درک شرایط و تعمیم حس خود  
با دیگران در موقعیت های بحرانی: رویکرد مدیریت استراتژیک  
برای ارتباطات بحرانی داخلی مؤثر

عنوان انگلیسی مقاله :

Enhancing employee communication behaviors for  
sensemaking and sensegiving in crisis situations Strategic:  
management approach for effective internal crisis communication



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

### Conclusion

#### Implications

This study provides important implications for crisis communication professionals and researchers. The results shed light on how crisis communication managers can expect employees to become active communicators and corporate ambassadors through voluntary ECBs in organizational crises (Johansen *et al.*, 2012). This study suggests that voluntary and valuable ECBs can be enhanced by listening and responding to employee concerns and interests; encouraging employee participation in crisis communication; and organizational accountability through words, actions and decisions during the crisis. To do so, an organization should treat employees as valuable allies in working together to deal with crises (Morrison, 2011). It is advisable for an organization to ensure employee participation in two-way symmetrical and transparent communication by incorporating employee voices in determining what information is needed, how much information is needed and how well the organization is fulfilling the need for information, especially in crisis situations.

### نتیجه گیری

#### دستاوردهای پژوهش

این پژوهش دستاوردهای مهمی را برای متخصصین و محققان ارتباطات بحرانی ارائه می دهد. این نتایج نشان می دهد که چگونه مدیران ارتباطات بحرانی می توانند انتظار داشته باشند که کارکنان به رابطان فعال و سفیران شرکت از طریق رفتارهای ارتباطی داوطلبانه در هنگام بحران های سازمانی تبدیل شوند (یوهانسن و همکاران، ۲۰۱۲). این پژوهش پیشنهاد می کند که رفتارهای ارتباطی داوطلبانه و با ارزش کارکنان می تواند با گوش دادن و پاسخ دادن به نگرانی ها و منافع آنها، تشویق به مشارکت کارکنان در ارتباطات بحرانی؛ و پاسخگویی سازمانی از طریق کلمات، اقدامات و تصمیمات در طول بحران تقویت شود. برای انجام این کار، سازمان باید کارکنان را به عنوان متحدان ارزشمند در همکاری هنگام بحران ها در نظر بگیرد (موریسون، ۲۰۱۱). توصیه می شود که سازمان مشارکت کارکنان را در ارتباطات دو طرفه متقارن و شفاف با شنیدن صدای آنها برای تعیین اینکه چه اطلاعاتی مورد نیاز است، چه مقدار اطلاعات مورد نیاز است و چگونه سازمان به خوبی می تواند این نیاز به اطلاعات را مرتفع سازد، بخصوص در موقعیت های بحرانی، تضمین نماید.



### 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.