ارتباطات رسمی و غیر رسمی سازمان

این است که یک نظام ارتباطی ایجاد کنده و یا آن را که وجود دارد، توسعه دهد. با مطالعه ارتباطات رسمی (Formal Communication) دقیقاً توسط «بارنارد» انجام گرفته، موارد زیر قابل استنتاج است:

۱- هرسازمان، به علت وجود و صورت یا در نیاز به یک مجزای ارتباط رسمی

در این پیشنهاد، علت انشای است. به این ترتیب، برای مدیران سازمانی، بر این اعتقادند که بسیاری از مسائل و مشکلات حاکم بر سازمان از بابت نادرست ارتباط و عدم توجه به ظریف ارتباطات سازمانی بوده است و اگر مدیران این امور واقعی بودند، به یک روش‌بندی و یا بیشتر کارهای مربوط به خود را انجام می‌دادند (1).

در این نوشته با اختصار هرچه تمام‌تر

خصوصیاتی که این جریان می‌تواند بررسی و نکاتی را در اختیار خواهند داشته مفرط‌تر است. زبان و گذاره. (Chester Barnard 1938) در کتاب سیاستداران و معروف خود به نام «وظایف مدیران» (Executive

و اولین اقدام مدیر (Executive

شماره‌های داخل یادآوری مربوط به منابع و مأخذ است که در آخر مقاله آمده است.

۱۵
ارتباطات رسمی سازمان بدون توجه به ارتباطات غیر رسمی امکان پذیر نیست.

ارتباطات رسمی:
وقتی که به نمودار سازمانی توجه می‌کنیم، ورایت میان قسمت‌های مختلف وسایل سازمانی را در نظر می‌گیریم. در حقیقت به مداری رسمی ارتباطی سازمانی می‌گوییم که دارای سطح رسمی سازمانی و گرفتن در سطح رسمی سازمان. هنگامی که اطلاعات در سطح سازمان توزیع می‌شود، حداقل در سازمان‌هایی می‌بینیم که سلسله مراتب را رعایت و از مجازات ارتباطی رسمی استفاده کنند. هرگونه هرج و مرج و ناپایداری در ارتباطات این‌گونه سازمان‌ها عدم رعایت سلسله مراتب و جدا شدن از آن در سطح سازمانی با کنی (Functiona) عمکرکد یا بر وظیفه (Towage دارند این ارتباط بیشتر متغیره طبیعی بیضی‌های شفاف و زنده‌ای و اغلب به صورت ارتباطات افقی اسست (Horizontal Communication).

در این مقاله از ارتباطات رسمی سازمان‌های مدیرین سعی می‌کنند از طریق ارتباطات دو جانبه اتفاق و عمودی حداکثر کارآیی را از نمودار سازمانی خود بیشتر و به‌طور کلی عملی کنند که مجزا دریافت‌سازمان‌های بورس‌کاری و مجزا‌سازمان‌های بین‌المللی بر وظیفه یا عملکردی را در پی کندا جمع (Khandwalla) در نظر گرفته‌اند. در این مقاله از ارتباطات رسمی سازمان‌های مدیرین سعی می‌کنند که از طریق ارتباطات دو جانبه اتفاق و عمودی حداکثر کارآیی را از نمودار سازمانی خود بیشتر و به‌طور کلی عملی کنند. که مجزا دریافت‌سازمان‌های بورس‌کاری و مجزا‌سازمان‌های بین‌المللی بر وظیفه یا عملکردی را در پی کندا جمع (Khandwalla) در نظر گرفته‌اند.

ارتباطات غیررسمی:
گریختن می‌تواند در سطح سازمانی دو چشمه باشد، اینهای را به صورت حیاتی اجتماعی یا اجتماعی به‌طور کلی تولید کرده و به‌طور کلی اجتماعی در رفتار سازمانی می‌باشد. این خطوط راه‌رسی‌ها و ارتباطات اجتماعی و اجتماعی و اجتماعی در میان سازمان‌ها، ارتباط بای‌گر (Downward Communication) و بالا‌گر (Upward Communication) کوشش‌هایی که چنین به‌طور برتری در ارتباطات حل می‌آید، تا آن‌ها موفق‌ترین مستند که در این فهرست به‌هم‌آمیخته و به‌طور کامل که قابل شاهدی نشد، به‌طور کامل قابل شاهدی نشد. در این فهرست به‌هم‌آمیخته و به‌طور کامل قابل شاهدی نشد.
شکل (1) نشان‌دهنده‌ی سازمان با توجه به مدار و ارتباط رسمی

را ارتباط «پایین‌گرا» (Downward) می‌نامند.

ارتباطات پایین‌گرا به آن‌دسته از ارتباطات
سازمانی اطلاق می‌شود که پیام از مافوق به
زیرسازمان ارسال می‌گردد (Goldhaber، 1984، 108).

کارشناسان ارتباطات سازمانی در این مورد،
بر این افتضاح اکنون که مدیران همواره می‌خواهند
بدانند که اثر پیام آنها به زیرسازمان چگونه
پدید آورد وآین‌نتایی سودبخشی را دربر داشته است.

یا؟ علاوه براین مدیران پایین‌این واقعیت از
درباره که ارتباطات پایین‌گرا را اثر عمیقی
communicative Climate (CMC) می‌نامند.

به‌شکل ارتباطات پایین‌گرا، به‌کار می‌رود در: چون: شرح مشاغل، روابط هوا و خاطرات،
عکس العمل کارکنان در مقابل کار و استقرار
Kahn، 1978 (6).

ارتباطات پایین‌گرا، عموماً نوشته و
میثنتی بر مکتوبات اداری است. بسیاری از متخصصان ارتباطات سازمانی بر این باورند که ارتباطات پایین‌گرایی‌ها غیر مؤثر می‌باشند و مشکلاتی در سازمان پیدا می‌آورند. مدیران برای جلوگیری از ارتباطات نادرست و نیز برای پرهیز از شایعه و شایعه‌پراکنی در سازمان می‌باید بدانند توجه بیشتری به مطوف‌دارند و در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. از عده‌هایی که مشکلات ارتباطات پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیEDURE‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیEDURE‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیEDURE‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیامعة‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - توانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - Tوانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. بسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از سازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با سازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - Tوانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از موانع صدای است. هدف اینکه پایین‌گرایی‌ها در صورت لزوم کمک از این استفاده کنند. Bسیاری از مسائل اولیه پایین‌گرایی‌ها و عوارضی از Sازمان‌ها، از ارزش حیاتی پرخوردار است. استفاده بهینه از ارتباطات با Sازمان‌ها، از ارزشیست. از جمله دیگر مدیران نیز - Tوانسته در انتخاب ردیوعاه‌های مناسبی که وجود دارد. اجرای کمکی گزینه‌کننده برای کننده و از Mوانع صدای است. Hدف اینکه Pایین‌گرایی‌ها در صورت Lزوم کمک از این

Upward Communication

ارتباطات بالاکرا شامل ارتباطات است که پیام از کارکنان زیرشماره به دیگر کارکنان بالاکرا را می‌خواهد. این ارتباط بالاکرا
از طریق معاون اجرایی و رئیس کل سازمان اقامت گنجاند، بله می‌تواند بخود راسا با ارتباط برقرار کند. این ارتباط با خطوط مقطع نشان‌داده شده است.

استدلال‌های ارتباطی به آن‌سرپیل که در نمودار، مطرح می‌شود، عمللا در جریانات ارتباطی سازمانی قابل اجرا نیست. همیشه، در انتظارهای سازمانی و شغلی، عدم تبدیل، فروریختگی در رویاروی اقتصادی، اغتشاش و در خواسته‌گذاری سازمان، فروتنی اطلاعات و عوامل دیگر است. ارتباطات افکار شاید فاصله اساسی برای حل بسیاری از مشکلات حاکم بر ارتباطات رسمی سازمانی بند (Tall Organization) و سازمان‌های نظامی سیاست و برگزاری، بیمارستان‌ها و سازمان‌های دولتی و سازمان‌هایی که رویاروی اقتصادی در آنها از همیش برخوردار است، باشد. رابطه‌های حاکم بین سازمان‌ها تعامل‌های گروهی، و فقیدان یا کمیته‌گریزش می‌سکن است علی‌الله محدودکننده رویاروی افکار سازمان‌های مختلف سازمان‌یابی باشد. (Goldhaber, 1984)

(Linked Pin) ارتباط سازمانی مورد استقبال مدیران و دست‌اندرکاران مدیریت قرار گرفته است. اما هنوز تکنیک‌های مشاوره و مشکلات زیادی از انظار طراحی‌های سازمانی در مورد آن وجود دارد. «گلدحبر» معیار صنایع ارتباطات سازمانی بر این مؤشه است که داشتن قلب، از ارتباطات افکار به‌دست‌کمی‌تهیه‌کننده است که در این زمینه انجام برگرفته است. احتمالاً دا پرآیند می‌دارد که در این زمینه بیشتر کار کند و حاصل تحقیقات خود را منتشر سازند.

صدام مربوط به سازمان‌های بلند و مسطح

مفهوم مرتبط با سازمان‌های بلند و مسطح از جمله مفاهیمی است که در طراحی سازمانی از اهمیت ویژگی‌های برخوردار است. طراحی سازمانی در بدو امر با این جهت خود را در انتخاب تصمیم‌گیری بالا و پایین را ساخته مسابقه تعقیب شده، دخول در چنین مفاهیمی خود مستلزم مقاله‌ای چگونگی آن است که در اینجا مقاله آن توسط است این سازمان‌هایی که از نظر سلسله مراتب خط طولانی‌تری از نشان‌می‌دهند و دارای سطوح سازمانی بیشتری می‌باشند، سازمان‌های
ارتباطات غیر رسمی:  
پیام‌هایی که از طریق خطوط رسمی سلسله مرتبات یا خطوط عملیاتی تعمیم شده بیرون می‌آیند پیام‌های غیررسمی، و این ارتباطی را ارت事业پنی‌رسی درون‌دیگری که می‌تواند بخشی از ارتباطات ارتباطی اعضای سازمان را پاسخ‌گو‌نگیش دهد. ارتباطات غیررسمی بیشتر مورد توجه واقع می‌شوند و ایجاد عمل را در دست می‌گیرند.

نظام ارتباطی غیر رسمی طبیعتاً بر اساس احیایات و علاقه‌های درونی کارکنان، بدون برنامه‌ریزی و کنترل مدیران رده‌های بالای سازمان کشورت می‌پایاند. برخی دلیل که در این کشورت مؤثر می‌باشند، یکی از آن‌ها وجود شبکه قدری ارتباط رسمی که دیگری کارآمد خودرا از دست داده است.

در سازمان‌های سطحی، به وسعت و سطحی، نظرات و انتظار بسیاری از سطح‌های بالای سازمان به شکل ظاهری و آن‌ان در برخی موارد قادر نبودند به سطح‌های بالای سازمان، اگر فردی یا گروه، در چهارچوب سازمان‌آمیز می‌پایاند (ریخته شود به شکل ۲). (Rogers & Rogers, 1976-P-80)

در کتاب ارتباطات در سازمان، چنین می‌نویسد: منظور اصلی از ساخت سازمان‌آمیز این است که توجه و قابلیت پیش‌بینی سازمان است. این کشورت بخشی از سازمان‌آمیزی و پیش‌بینی سازمان است. 

با یادآوری ممکن است در دست که پیش‌بینی سازمان‌آمیزی و پیش‌بینی سازمان است.
و نیز شایعه صورت گرفته، گواهی این مطلب است که این شبکه‌ها در عین دشواری از نظر دسترسی قابل پیش‌بینی می‌باشند. از نظر رواجی نیز توپوئینگ‌های جهانی "والتون" در مطالعات عمیق و دقیق و طولانی‌خود در

مورد این شیکه‌ها به‌یعنی نتیجه‌ی رسیده‌ای است که این شیکه‌ها از نظر بحرکت درآوردن پیام و انتقال مواد کارکن‌ها با توجه به ابزار و فنی کار جلب توجهی انجام می‌دهند. (Davis, 1973)
دریافت می‌دارد با چرخ و تمیزسازی مطالب نیز همچنین احساسات خود و در چارچوب فرهنگی‌اند. آن را به‌معنی دیگری انتقال می‌دهد و آن را به‌طور گروه‌هایی دیگر ترکیب می‌دهند (به‌شكلی 2 توجه فراوانی های).

شکله‌های ارتباطی:
چارلز، رستورانی که یکی از‌تحت‌تان‌پرگره‌های ارتباطات سازمانی معاصر باید، سازمان‌های از ارتباطات و یا واقعیت‌شناسی ارتباطات و یا واقعیت‌شناسی از شیکه‌ها می‌داند (1979). او در نویسندگان ارتباطات سازمانی، مربوط از گروه‌های از افراد است که به‌مقدار زیاد بایکلی ارتباط دارند. شیکه‌ها معمولاً از اربیانتی رسمی کشور سازمان یافته‌اند. دلیل یک امر وجود مقدار و سپس ارتباطات غیر رسمی است که به داشته‌ای می‌توان آن‌ها را تحت سازمان منظم درآورد.

شکله‌های شیکه‌های ارتباطی:
به‌شیکه‌ها مطالعه‌ی قدیمی در مورد شیکه‌های ارتباطی به‌حال آزمایشگاهی و بر روی گروه‌های کوچک، در حدود پنج نفر انچام گرفته است. به‌شیکه‌ها این تحقیقات بزرگ‌گانی خودی بی‌والاس، (Bavelas)، لایت (Leavitt)، شاوری (Shaw) و هیئنون (Hinton) و راجرز (Rogers) نقش‌پسندی داده‌اند.

نتقش شیکه‌ها:
«چارلز، رستورانی که یکی از‌تحت‌تان‌پرگره‌های ارتباطات سازمانی معاصر باید، سازمان‌های از ارتباطات و یا واقعیت‌شناسی ارتباطات و یا واقعیت‌شناسی از شیکه‌ها می‌داند (1979). او در نویسندگان ارتباطات سازمانی، مربوط از گروه‌های از افراد است که به‌مقدار زیاد بایکلی ارتباط دارند. شیکه‌ها معمولاً از اربیانتی رسمی کشور سازمان یافته‌اند. دلیل یک امر وجود مقدار و سپس ارتباطات غیر رسمی است که به داشته‌ای می‌توان آن‌ها را تحت سازمان منظم درآورد.

شکله‌های شیکه‌های ارتباطی:
به‌شیکه‌ها مطالعه‌ی قدیمی در مورد شیکه‌های ارتباطی به‌حال آزمایشگاهی و بر روی گروه‌های کوچک، در حدود پنج نفر انچام گرفته است. به‌شیکه‌ها این تحقیقات بزرگ‌گانی خودی بی‌والاس، (Bavelas)، لایت (Leavitt)، شاوری (Shaw) و هیئنون (Hinton) و راجرز (Rogers) نقش‌پسندی داده‌اند.

نتقش شیکه‌ها:
گردانده‌گان:
آن دسته از افرادی می‌باشند که پیکنتر
اطلاعات و گردش آن از طریق مداری ارتباطی
دست می‌زنند. این افراد تعیین می‌کنند که چه
رایت‌های اتحادیه: 
کانونی هستند که با دو گروه یا بیشتر همکاری دارند و عضو این گروه‌ها نمی‌باشند آنها در شرايط و مقدمات قرار دارند که این گروه‌ها را به پیوند می‌زنند. مثال بارز در این مورد می‌باشد که به از یک قسمت را زیر نظر دارند. رایت‌ها نیز می‌توانند موجب معرفی گروه‌های کمی اطلاعات در گروه‌ها و یا بر عهده کنند آن‌گردد.

رهبران عقاید: 
این کانونی هستند که تفویض هر رسه بر روی دیگر اعضای سازمان دارند. در این تفویض ممکن است تخصص آنها و یا قدرت ذاتی (Charisma) و یا به تخبیر فرد (Moral Authority) و یا در رویکردی در مورد این افراد آن است که در عین تفویض برگیرنده، با عقاید دیگر اعضای گروه ارتباط و احترام خاصی قائل نمی‌شود و شاید همین باعث شده است که برای دیگران تفویض یابند.

خارج گرا‌هایان: 
اعضا‌ای از گروه یا سازمان هستند که با محیط خارج در تماس می‌باشند. مثال بارز این افراد کارکنان فنی سازمانی (فرشندگان)، کارپردازان و محققان سازمانی و اعضای روابط عمومی و کسانی هستند که اغلب با مشتریان...


