دو راه باز و بسطه در ارتباطات

ترجمه مهربانی نوحی

مقدمه:
یکی از مسائل مهم که امروزه در علوم مدیریت مطرح است، برقراری ارتباط خوب با کارکنان می‌باشد. این موضوع از دیدگاه‌ها و جهات مختلف و توسط صاحب‌نظران زیادی مورد بحث و کنن و کارآفرینی نمی‌شود. با توجه به این نظریه‌ها، تمام این صاحب‌نظران باید موضوع اتفاقات نظر دارند و آن موفقیت‌های درصدور توقع در اینجا ارتباط صحیح با کارکنان می‌باشد. به طور گذشته همگان موضوع از دیدگاه این علم نیز مشخص نمی‌گردید.

ارتباط را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: "انتقال و تبادل اطلاعات، مبنا، مفاهیم و احساساتی بین افراد در سازمان، بلاواسطه و با واسطه و با انتقال اطلاعات از یک منبع به منبع دیگر و درک آن نوست آن منبع می‌باشد." با توجه به تعاریف بالا، حال "فرآیند ارتباط" را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

2.3- Essential of Management, "Koontz"
هرمان گونه‌ها که در اینگیه بیشتر از ارتباط می‌باشد می‌توانند دو گروه جدی‌تر را در دو زمان ارائه ایجاد کنند: 

۱- این موضوع در مورد نظر خود را در قالب نشان‌های خاص می‌داند. 

۲- این مطالعه با بهبود مشترک با گروه‌های خارجی انتقال می‌دهد و از آن در ادامه و از رمز خارجی کردند. این رابطه را در مورد نظر نماید و بازخوردهای نیز با این ارتباط ارتباط اولویت و نما نمودن، موضوع مورد نظر خود را در قالب نشان‌های خاص می‌داند.

در اینجا به دو راه پیشنهاد که این گونه‌ها را در ایجاد ارتباط می‌تواند دو گروه جدی‌تر را در دو زمان ارائه ایجاد کنند. 

در اینجا به دو راه پیشنهاد که این گونه‌ها را در ایجاد ارتباط می‌تواند دو گروه جدی‌تر را در دو زمان ارائه ایجاد کنند. 

در اینجا به دو راه پیشنهاد که این گونه‌ها را در ایجاد ارتباط می‌تواند دو گروه جدی‌تر را در دو زمان ارائه ایجاد کنند.
فقط به وسیله بهبود برای عدم ارزیابی در گوش دادن فراهم نمی‌کند. "بیل" مواردی دیگری را در رفتار و شخصیت رئیس خود برابر اینکه تصمیم بگیرد آنها می‌تواند آزادانه با رئیس خود صحبت نماید. با خیر مورد نظر قرار می‌دهد. به طور مثال، مواردی مانند منظور از اتصال او، و یا حتی صلاحیت مدیریت او و تنهایی این شخصیت می‌باشد. "بیل" به پیشنهاد رئیس خود، پاسخ می‌دهد. اما علی‌رغم محدودیت‌ها که ذکر شد، مطالب ارائه شده در این مقالات می‌تواند نقاط قوت زیادی هم داشته باشد که تا حدودی به آن اشاره گردیده. در پایان این است با مطالعه دقیق این نظریات نتایم در عمل نیز جهت ایجاد یک ارتباط مؤثر موفق باشم. انشا...

در هریز باز و بدون در ارتباطات

بخش اول: کارل آر. وکروس

مهم است، علاقه‌مندی من به مسائل مربوط به ارتباطات به عنوان یک روانکار عصبی به نظر برسد. اما در حقیقت تمام کار یک روانکار به شکست و یا پیروزی او در ارتباطات نسگی دارد. جانشین فرد از نظر احساسی در درون خود به یک تعادل نرسید "ارتباط" یا "ریگا" نس صدیم خواهد خورده.

"به عبارت دیگر عدم آگاهی از تماشای فرد و یا ایکار آن در راه ارتباط او با دیگران مشکلاتی دارد به وجود می‌آورد که باید هم در درون و هم در ارتباطات به طور کلی "خوب گوش دادن" مشکل تر از صحبت کردن در مورد آن است و این تازه نیمی از داستان است. مشکل دیگری که در مقاله به آن پرداخته شده و به عنوان یک مثال بزرگ در سر راه ایجاد یک ارتباط مؤثر مطرح گردیده، "تماپل" به ارزیابی "توسط گراینده بیام است، که در این صورت پیام ن در دکر می‌شود و به واقعاً شنیده خواهد شد. ما در جای بیل و اسکریت که در مقاله دوم به آن خواهند پرداخت - نیاز امرورژه مرتا" تکرر می‌شود، بیان راین در پرداخت به این دو مقاله که توسط پیکر از استادان دانشگاه مدیریت هاروارد. در سال 1991 صورت یافته می‌تواند بگوید مسائل و کارآیی که در مقاله اخیر ارائه شده را به اثبات رساند، بله که با این امر نظریه قوی و پیدا نمودن نقاط قوت و ضعف آن نیز خواهد بود. از طرفی دیگر گفت

مشکلات دیگری نیز برای عملی نمودن نظارت ارائه شده وجود دارد، برای مثال یکی از این مسائل کمیته وقت مدیریت است. برای اینکه مدیریت بتواند به دقت به سخنان کارمند خود گوش دهد، باید وقت زیادی صرف نماید و مدیران معمولاً چینین وقت را ندارند.

در دنبال تجربی امرورژه تاکید زیادی بر سرعت می‌شود (برای مثال پستهای شتاب، کامپیوترها سریع و رقابت بر اساس سرعت) معمولاً مدیران مجری و وقت کمتری برای ارتباط با کنکتک افراد بگذرانند و یا در مثال ارائه شده در مقاله دوم جان (رئیس سازمان) شاید توانایی اعتماد بیل (کارمند سازمان) را

73
شخصی خود این مشکلات را ناحیه نمی‌آورد. هدف روانکاوی یک کمک روان‌کاو به افراد یک راه سازی به اهداف فردی آنان می‌باشد. به موجب یک راه سازی به اهداف فردی آنان می‌باشد. ابزارهای روان‌کاوی یک ارتباط خوب با خود و مدل می‌باشد و این به توانایی از این عوامل در موارد دیگر نیز استفاده کنند و در عین حال صحیح هم باشند. و به جرأت می‌توان گفت که یک ارتباط خوب با آزادی با خود یا با مردم همیشه شفاهخوان است.

در طول مدت تجربیاتم در مشاوره و روان‌کاوی، دریافت کردم که یک مانع اصلی برای ارتباط وجود دارد و آن این است تمام می‌باشد که به سختی دیگری گوش می‌دهند، در حال ارزیابی یا می‌باشند. برای منعی که افراد در تمام مدتی که به سختی دیگری گوش می‌دهند در حال ارزیابی یا می‌باشند.

مانند: تمایل به ارزیابی:

همه ما برای پایان، ارزیابی و ثبات نمودن و یا رد کردن انتظار دیگران اصرار داریم. تصویب کنید شخصی براساس آنچه من بیان کردم این گونه نظر

8 - Psychotherapy
در واژه: گوش دادن هنرهای با درک و فهم:
چنانچه ما در زمان محاوره با فرد یا افراد دیگر خوب به صحبت‌های او گوش دهیم در واقع از ارزیابی پرهیز نموده و یک ارتباط حیرتی توانا با درک و فهم را نیز به وجود آوردیم و این بدان معنی است که عقایدی را در لحظه نگرانی را با دیده بصری یافته کرده، نگران آن را در مورد نظرات دیگران احساس نموده و چهارچوب فکری‌شان را درباره موضوع مورد بحث دریافت یم. این موضوع در مراحلی اول و سپس است ساده به نظر نرسد، اما به همراه یافتن گوینده نیست.
در حقیقت این موضوع یک هدف اصلی در رویکاری به یافته، و با گفته چنین راه‌حلی مؤثرترین شیوه برای تغییر در مخاطر شخصی فرد و بهبود ارتباطات او با دیگران است. اگر من بتوانم به آنجه شخص دیگرمی گوید، گوش دهم و هرچه اگر درک نماییم که اماً چگونه شرکت و با پدرش را سرزنش می‌کنیم و با آنگر بتوانم احساس او را در مورد ترسش از بهباده هستنی را در ضریب، بهتر قادر خواهم بود برای تغییر این گونه یا ترس او را باریک و یک رابطه حیرتی و موثر انجام کنیم. بنابراین به تحقیقات انجام شده، چنین نتیجه‌گیری‌هایی که چنین روشنی می‌توانیم مؤثر باشد. نا جایی که تغییرات مشخصی در شخصیت فرد به وجود آورده‌اند. اگر شما نفر می‌گردید که خوب "گوش می‌کیند" و هنوز نتایج
کاری بگذارید و همراه با دوک رف و گرفته به سختی آنها "گروش دهد" و سپس دیدگاهی و نگرش‌های هر یک را روشی سازد. الیکه این روش در گروش‌های کوچک مؤثر می‌باشد که نگرش‌های مختلف با متناقضی داشته باشد. وقتی که این افراد بیطرف در یک بحث و مناظره نظرات دو طرف را درک می‌نمایند، بیانات اخلاقی و تداومی کمتری رشد پیدا می‌کند و درک کسی مدعی این گروه نمی‌باشد که "من صددرصد درست می‌گویم و نظر شما صددرصد اشتباه است". نفوذ چنین درکی در گروه به اعضا اجابة می‌دهد که برا ی درک حقیقت موضوع جلوتر باید. این امر افراد را به طرف بهبود ارتباطات، تأیید بیشتر یکدیگر، نگرش‌های مناسب و قدرت حل مشکلات هدایت می‌کند و اینها همه باعث کاهش در حالت تداخلی، بیانات مبناه، آمیز و تمایل به ارزیابی می‌گردد و بهینه طرفی یک ارتباط رست، یافته و یک نوع توافق بین افراد بوجود می‌آید.

۳. یک گروه بیسابر برگزگ روانشناسان و افرادی که هیچیکی نمی‌بینند، نمی‌دانند گروه‌های کوچک و رو در رو می‌رود بررسی و درمان قرار دهد و در حال حاضر باید حل نشان‌های مصدومی - نزدیک و صمعی و یا نشان‌های شخصی که در سیاری از گروه‌های درمان‌شانی وجود دارد. مشنو مطالعه و کار می‌باشد. برای مثال، دو گروه بزرگ که در دو محل جغرافیایی دور از هم قرار دارند، چگونه می‌توانند یکدیگر درک کنند؟ و یا دو مورد بتوانند آنچه مورد نظر گروه‌گر است، بیان نموده و گروه‌گر نیز آن مواقف باشنده، این بدان معنی است که ارتباط حقیقتی باشد و بخیه از راه‌های قابل قبول نیز بدنی آنها است. پس چرا یک هدف (گروش دادن) به طور وسیع بکار گرفته نمی‌شود؟ چندین دلیل وجود دارد:

۱- نقدان اگرچه گروش دادن وقتی نوام با درک معنایی باشد درحقیقت یک خطر بزرگی واقع است. اگر شما، فرد بیگونه را حقیقتاً درک کنید و اگر مشتق ورود به دنبال خصوصی او بهبودی بدهد، اینکه به نگاه و ارزیابی نظرات او بهترین که شما به طرف تغییر خود پیش رفته‌اید. بدنی صورت که ممکن است امر را بر طبق نگرش‌های او بپنهد و یا درابیکه که در نگرش‌ها و شخصیت‌ها نفوذ نموده است. اغلب ما از چنین جهتی تبریز در هر آموز. درحقیقت مشکل اصلی گروش دادن نیست بلکه چون به نظر می‌رسد گروش دادن بسیار خطرناک است، ما خودمان را تا کنترل به ارزیابی می‌بخیم.

۲- با این حال احساسات در بحث‌های داغ، احساسات بسیار قوی می‌باشد. برای این دستیابی به چهارچوب فکری فرد باید خودگرایی بی‌ضرر مشکل است و برای بگونه باید تأکید نموده، اگر درصد برقراری ارتباط باشم "گروش دادن خواب" نیاز لازم است و حال برای دستیابی به این هدف چه باید انجام داد؟ یک راه حل استفاده از فرد سوم و یا فرد بیطرف است که قادر باشد، احساسات و تمایل به ارزیابی خود را
گروه‌هایی که رو در رو قرار می‌گیرند و فردوی به عنوان نمایندگان دیگر، سخت می‌گوند، چه می‌توان گفت؟ یک به یک اعضا از نمایندگان که با هم را نماید. اما براساس دائم محدودان‌گذاری و اقداماتی وجود دارد که حتی گروه‌های بزرگ‌تری می‌توانند به بسیاری آن میزان "گنوش دادن" را افزایش و میزان "تسامیل به ارزیابی" را کاهش دهد.

برای لحاظ‌های تصویر کنید که یک گیاه بین المللی از درمان شناسان به دو کشوری که در گیاه بر یک بخت می‌باشد، چنین گفته‌اند که "ما می‌خواهیم یک درک خالص و حقيقی را از دیگرگاه‌ها شما و حتی مهیار آن، از نگرش‌ها و احساسات شما در مورد کشور 8 استرالیا، می‌دانم می‌گویم دیگرها و احساسات را اگر ضروری باشد و تا زمانی که شما تأیید نمایید، خلاقیت و خلاقانه‌تر کنید به صورتی که شرح و توضیحات ما همان گونه باشد که مورد نظر شماست. آیا اگر چنین شرکی از این دو نگرش به طور کامل‌تر، منشأ گرفته، تأثیر آن زیاد نمی‌باشد؟

اگر اضافه شیوه یکپارچگی از هر دو روند و گویش که ما درباره مواد ایجاد ارتباط فکری کرده، می‌کنیم به تصویر افرادی که در سابقه‌هاینا، تجربه و انتخاب باهم تفاوت دارند، بسیار عجیب به نظر می‌رسد که دو فرد انسان تنوان، یک گنگرها را درک نمایند. چگونه وقتی که مصدوم مسائل را مانند هم نه می‌بینند و نمی‌پذیرند، می‌توانند باهم ارتباط برقار سازند؟ بنابراین بعضی به این دست‌های دو نظریه یا نظور

77
روش انجام دادن کار می‌باید و نه روش بیل، توضیح دهد.

طقب نظریه دوم، پاسخ بیل می‌تواند، نشان‌دهد از یک ارتباط خوب باید یا از نظر معنی‌مند بیل در جستجوی "فرصت مناسب" باشد. بنابراین یک جانبه به‌خواهی موضع را طبق نظریه دوم مورد بررسی قرار دهم، رئیس تلاش می‌کند جهت توضیح بیشتر فرضی را به بیل در مورد کارش، بدهد.

برای بررسی کامل‌تر این دو نظریه، مهم‌تر از نظری "دو نظریه دوم: "جان" نامگذاری می‌نماید و سپس موضوع با مشخص هر رفتار را در دو نظریه ارائه و مورد کنند. کاری که حاصل آن آمده، پاسخ بیل به این ارتباط جان بی‌تهور روش اصلی. این نظریه، یک جان روش و مکان مناسبی را برای صحبت نمودن با بیل انتخاب می‌کند.

"او، بله?

امضای متعاقب است که آنچه منظور نظر بیل می‌باشد درک کرده است و موضعی که بیل می‌گوید: "او، بله؟" نتایج نیازی به پیدا نمودن منظور یا نیست و از طرفی نیز مطمئن است که بیل دلیل این امر ادراک نمی‌کند و به عنوان B و A واقع امر و حقيقة می‌گوید قول نماید و تنها اهداف آن ارتباط با B مورد رسیده و با عقاید اندیشه‌ها و اطلاعات ایجادی حاصل شد. نظریه دوم از این فکری اغلب "نظریه اول" متفاوت است. این نظریه متعاقب است وقتی B برای A ارث احساساتش به A، احساس آزادی عمل نکند شکست خورده و این به‌خاطر آن است که A به خدمات و پذیرش عقایدگری به وسیله A و یا به عنوان A یا B در برای تأکید و قبول تفاوت‌های مثبت باشند.

برای روشن شدن موضوع مشایی ارائه می‌دهم، تصویر کنید که "پی" کارمند، بیک سازمان، در دفتر رئیس حضور دارد. رئیس به او می‌گوید: "پیل، من فکر می‌کنم که این روش بهترین راه برای انجام دادن کار تو می‌باشد." آنگاه "پی" می‌گوید: "او، بله؟

طقب نظریه اول، این بایستی نشان‌دهند از ارتباط بسیار ضعیف است. بیل درک نمی‌گوید که چرا بهترین راه برای انجام کارش، روشت است که رئیس او می‌گوید؟ بنابراین باید به‌خود ارتباط، رئیس باشد در مورد اینکه چرا روشت شده توسط ای و بهترین

9. To explain
10. To listen

78
۱- توضیحاتی از بند کافی روشن و واضح نبوده است.

۲- این بخش از هدایت همچون ایستاده بعنوان نماز اکثر صاحب‌نامه ایستاده بعنوان نماز دیگر است، بنابراین به شرح ادامه می‌دهد و حال چه اتفاقی افتاده است، اسیستی نمی‌تواند، برای درک و فهمیدن پیش‌بینی به بیژری و همانندی بدل در این زمان به می‌تواند و استعداد نشیب برات در کلیه منطقی کاهش می‌باید و تا زمانی که اسیست نمی‌تواند و در دیدش را فردی منطقی و موجه می‌داند با بیان بسیار مشکل است که موفقیت را به صورتی دیگر درک کند و بسیار آسانتر است که بیل را بکه اهدف و با به عنوان یک کارمندی که حس همکاری ندارد مشاهده کند، این برداشت در آنچه اسیست می‌گوید و عمل کنند، مؤثر خواهد بود. تحت این فشاره،
درصدید است که این موضوع را دریابد. همچنین او معتقد می‌باشد وقتی که بیل را می‌گوید خسارت و همراه‌اند با کارگیری کلمات با احساسات خود نیست و از طرفی ممکن است، منظور بیل نه یک مورد نبوده، بلکه چندین چیز مختلف بوده باشد. بنابراین جان تصمیم می‌گیرد که به صحبت‌های کارمند جویش دهد. در این مرحله، جان هر اتفاقی را یک‌تغییر منطقی می‌داند و مشافته‌های معتقد است انتظار اتفاق می‌افتد. بنابراین یک بایت احساسات خواهد بود. بنابراین از تبادل احساسات بی‌تاسوسی آن را روض و یا تأثیرات احساسات خود را بر روی یک‌تغییر انتظار نمی‌دهد. به عبارت دیگر ارتباط خود با بیل را نش می‌کند و معتقد است برای بیل آنچه خواهد شنید و یا قبول خواهد کرد، بی‌ثباتی نمی‌باشد. درنتیجه، جان به تمام مواردی که احساسی (در نظریه اول) انگار نموده، توجه دقتی خواهد کرد و به احساسات بیل، خوشد و بایستی بین خودشان توجه خواهد داشت.

"جان" برطبق این نظریه، تشخیص می‌دهد که احساسات بیل را این توجه بپردازد. "بیل، من فکر می‌کنم که این بی‌ثباتی را برای انجام یافتن کار، نو باشید." بنابراین به جای اینکه کوشش نماید بیل خرفاها و درک کند، تصمیم می‌گیرد که ای درک کند و این کار را نیز به وسیله نشان دهنده بیل به صحت انجام دهد و به جای اینکه به او گوید که چون احساس و یا فکر نماید، چنین سؤالاتی را مطرح می‌سازد.

آیا این چنین است که تو احساس

80
ج: هدف از این تعلیم بدلست آوردن مواردی از نظریات اسمیت، توسط بیل می‌باشد.

۴- این اعتقادات یک روش ساده‌ای از برداشت‌ها و احساسات منفی را بوجود می‌آورد که اجتناب از ارتباط جامعی بوده و به کمک ایجاد ارتباط جامعی به عمل می‌آورد و به دلیل اتخاذ احساسات بیل توسط اسمیت ارتباط بین آنها نیز توسط اسمیت به عنوان یک تحقیق مهم قطع می‌شود.

و به عنوان نتیجه، باید گفت بیل گفته است این بسیار واضح و نیز از اکثر منطقی و "می‌شود" و در این حال باید بیان احساس آدم‌ها به شخصیت او در خطر بیان ببرد، حال تداهنی و تهاجمی به خود می‌گردد و بنا برای نسبت تلاش اسمیت به نتیجه می‌گردد و باید این به عنوان یک نقطه احتمالی می‌شود، بیل نیز هر لحظه تداهنی تا موضوع بخورد می‌کند.

۵- یک جان (رئیس نظریه دوم) یک سلسله از فرآیندها مختلف را به صورت مطرح می‌سازد: انتخاب بین آنچه بین و یک بوجود آمد به تعلیم از احساسات.

ب: کلمات بیل به خودی خود دارای معنی نیست. اج: اجتناب بخورد در این تعلیم به بیل شاخص مطرح نمودن "خود" را می‌دهد.

۶- به خاطر این بحث‌ها، یک زنی برای اشکال احساسات و برداشت‌ها، که ارتباط را نیز از بین و یک آسان می‌نماید، به وجود می‌آید. وقتی که یک جان بر احساسات و برداشت‌ها و

م: اسمیت (رئیس در نظریه اول) یک طرح کنی از "درک نمودن" را نشان می‌دهد. عدم درک بدنی در یک لیست که اسمیت ب در انتزاع ایده‌گرا در فیزیک خود روان و روان انتزاع اسمیت در انتزاع آنچه راک هنگام صحبت و علاوه بر آن اسمیت وقتی که بین دو نفر می‌دهد، اشتباه ارزیابی می‌نماید.

۷- عدم درک اسمیت از مراحل ارتباط شخصی بر پایه این اعتقادات استوار است: انتخاب آنچه یکی از شرکت‌های جدی منطقی است.

ب: آن کلمات جدی جدی از صحبت‌های مردم مراجعه به آنهاست.
نظریات بیل تأکید می‌نماید، بیل احساس می‌کند که نتیجه درک شده بلهکه به عنوان یک فرد مورد قرار سقوط است. اما برا یکان اختلاف نظرها بین رئیس خود احساس آزادی می‌کند و به جان به عنوان یک منبع کمک می‌گردد و جان نیز بیل را به عنوان یک فرد چاله به حساب می‌آورد و درنتیجه بیل تمامی بیشتری به همکاری احساس می‌نماید.

در پایان می‌توان از این طریق اعمال عمومی

بعضی فرضهای دیل راگرفت:

(۱) روش جان (در نظریه دوم) بهتر از روش اسمیت (در نظریه اول) عمل می‌نماید و این به خاطر یک امر غیرطبیعی نیست، بلکه باعث گسترش جان طرح بهتری را از مراحل ارتباط شخصی ارائه می‌دهد.

(۲) روش جان، یک روش نادر و با تمرینی روشنفکران نیست، بلکه سبکی به نظریه و اشتباه او به عنوان رئیس، به مشاهده و یا قبل نظریات دارد که از نظریات خودش مغایر است و این موافقیت را نیز در ارتباط رو در رو تمرین می‌نماید و از طرفی این روش نمی‌کند چگونه گوش دادان آموزش دهد.

بزرگی‌بخش این مورد جهت ایجاد ارتباط، در استعداد آنها در گوش دادن به یک بگر به صورت هوشیراهه و ماهوران می‌باشد و این نقص در دنیای جدید کاملاً گسترده و ترسناک است و ما نیاز به کوشش بیشتری جهت تنظیم افراد در ارتباطات مؤثر داریم که افراد را به صورت مناسب و اساسی برای چگونه گوش دادان آموزش دهد.

۸۲