ارائه یک روش برای شیپسازی ارتباطات بین سازمانی دستگاه‌های دولت

نویسنده‌گان: دکتر عادل آذر، دکتر بهروز زارعی و عظیم زارعی

دانشگاه دانشگاه تهران

*** دانشگاه دانشگاه تهران
*** دانشگاه دانشگاه تهران

چندها

در حال حاضر، وابستگی کارکرد و فعالیت سازمان‌ها به یکدیگر، آن‌ها را به روش‌هایی برای کاهش ارتباطات بین سازمانی کرده که تأثیر قابل قبول رو در بر کرده و آن‌ها دارد. از این رو، ارتباطات بین سازمانی، یک چالش اولیه از مسائل فناوری‌های جدید و توجه پژوهشگران مورد مطالعه قرار دیده است. از سوی دیگر، ارتباطات بین سازمانی با همان منطق این با کارهای دیگر در دستورالعمل دولت وجود دارد که ممکناً تسبیبی از مشکلات تصمیم‌گیری است. با استفاده از روش‌های بیشتری، ارتباطات بین سازمانی در چند دسته بوده و به همراه با استفاده از نرم‌افزارهای مربوطه، در تحلیل این روش‌ها، شیپسازی کامپیوتری استفاده شده است. برای این منظور، شبکه‌های کامپیوتری بانکداری و تحلیل

ویژه‌های کلیدی: ارتباطات بین سازمانی شیپسازی

1- مقدمه

ارمنژ، کارکردها و فعالیت‌های سازمان‌ها به شدت با یکدیگر بی‌پت‌خورد، به گونه‌ای که تفکیک آن‌ها از یکدیگر غیرممکن است. شاید در گذشته، تصور سازمان‌هایی که تیره با اتکا به پرتوی، توتمیده، میلی، انسانی و اطلاعاتی خوش‌قادر به ادامه حیات

Profession

Downloaded from cs.shahed.ac.ir at 5:11 IRST on Wednesday December 5th 2018
همچنین با به گزارش ارائه شده توسط آلن و هامیلتون (Allen and Hamilton) اتخاذ‌های استراتژیک به‌عنوان یکی از اشکال ارتباطات بین سازمانی، سال‌های ۳۵ درصد رشد داشته است [۱].

مزیج بر این حاکمیت مطلوب نگرش وظیفه‌ای در بخش‌هایی مانند دولت منجر به بروز ارتباطات پیچیده در میان سازمان‌های دولتی دوست‌داره است.

روابط صحتی و به موقع بین سازمان‌ها، مزیت‌های فراوانی، از جمله کسب منابع اطلاعاتی، انسانی، مدیریت و سایر جریان‌های تغییر در حرفه‌ی سازمانی که در این خصوص ضرورت بررسی و تحلیل ارتباطات بین سازمانی بیشتر مطرح می‌گردد. ارتباطات بین سازمانی را می‌توان از دیدگاه‌های مختلف مورد تحلیل و بررسی قرار داد. این مقاله به ارائه روایی برنامه تحلیلی بر اساس از روش‌های و تحلیل‌های سازمانی دستگاه‌های دوست‌داره است.

به طور خلاصه امکان ایجاد یک ساختار ذهنی داخلی و خارجی سازمان را به دنبال است [۲] از این منظر ارتباطات بین سازمانی از ابزار بسیار مفید بوده که هر سازمانی باید به‌منظور افزایش نوآوری و خدمات کاهش‌هایهای مبادل و با وجود این یک توافق داخلی شده که تمام شاهد به دست آمده‌ای کارکرده و می‌تواند ارتباطات بین سازمانی نیست. در گزارش، میزان انتخاب اثربخش و توانایی (Business alliances)

ارتباطات بین سازمانی ۶۰ تا ۷۰ درصد ذکر شده است [۴] از این رو، دچار افتادن سازمانی نیز معمولاً به‌طور کلی به دست دادن اطلاعات و مکاناسی، روش‌های سازمانی و مالی، بررسی وابستگی شدن به سازمان‌های دیگر، از دست دادن افکار در تصمیم‌گیری، توضیح و برخورداری می‌تواند سازمان‌ها، و کمک در انتخاب‌پذیر سازمانی را به‌دست داده‌اند.

اکنون سازمان‌ها مؤثر روابط بین سازمانی به واسطه شکل‌گیری و بکارگیری سیستم‌های پیچیده‌تر، ملاحظات و هوش مانند در حوزه‌ی توانایی اطلاعات و ارتباطات، چرخه‌های کوته‌های عمر محصولات

۲۰
جدول 1- پارادیم‌های توریک شکل گیری ارتباطات بین سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>منابع ارتباطات بین سازمانی</th>
<th>شرح پارادیم</th>
<th>پارادیم توریک</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>چگونگی سازمان‌های فعالیت‌های بین سازمانی به‌طوری که مجموعه از این‌ها و سازمان‌ها مرتبط با سازمان‌های ارتباطات را می‌سازد.</td>
<td>هزینه‌های اقتصادی مبادله. [8، 9، 10]</td>
<td>هزینه‌های اقتصادی مبادله. [8، 9، 10]</td>
</tr>
<tr>
<td>ایجاد اتحاد موجب افزایش توان سازمان در تحويل کالاها و خدمات نوین و کاهش رقابت می‌گردد.</td>
<td>اتحاد استراتژیک. [12]</td>
<td>اتحاد استراتژیک. [12]</td>
</tr>
<tr>
<td>سازمان‌ها در شبکه‌هایی از ذی‌فکرهای فلکار دارند و ملزم به در نظر گرفتی مخاطبانی مشابه آن در تصمیم‌گیری و مبادلات بزرگ‌سایه می‌باشند.</td>
<td>ذی‌فکر. [14، 15 و 16]</td>
<td>ذی‌فکر. [14، 15 و 16]</td>
</tr>
<tr>
<td>در این زمینه توافقی جدید به معنای توافق‌نوازی سازمان در شناختی نوین و ارزش‌گذاری و پیام‌رسانی آن است. یک ساختار کلیدی است.</td>
<td>پادگری سازمانی. [17، 18]</td>
<td>پادگری سازمانی. [17، 18]</td>
</tr>
<tr>
<td>محیط‌های بهداشتی، فناوری‌های را در جهت کسب مشارکت و تطبیق با هم‌ارائه‌های پذیرفته شده اجتماعی از طریق شیلی از سازمان‌های که جنگ کرده‌اند.</td>
<td>تسوروی نهادن. [19]</td>
<td>تسوروی نهادن. [19]</td>
</tr>
</tbody>
</table>

شکل 1: پوستار پارادیم‌های توریک شکل گیری ارتباطات بین سازمانی

پارادیم‌های فوق قادر به تبیین شکل‌گیری کلیه ارتباطات بین سازمانی نیستند که در این خصوص تلفیق و ترکیب پارادیم‌ها توصیه شده است. در یک جمعیتی می‌توان پارادیم‌های پاد شده را در قالب یک پوستار مفهومی که در یک سوی آن ۱۲ منابع اقتصادی و در سوی دیگر منابع رفتاری برای تشکیل ارتباطات بین سازمانی فرایند به صورت شکل 1 تصویر کرد.
3- اشکال ارتباطات بین سازمانی

در عمل، ارتباطات بین سازمانی به صورتی مختلف ظاهر می‌گردد که از آنها به عنوان اشکال ارتباطات بین سازمانی تأثیر بدهد. شانه‌چه سازمانها ارتباطات بین سازمانی را در راستای اعمال فعالیت‌های اصلی خود شکل دهند. آگاهی میزان سرمایه‌گذاری - اعمال از نیروی انسانی و غیرانسانی - و مشارکت آن‌ها در خواهد بود و می‌تواند به هر گونه مشترک تبدیل گردد. لذا در این نوع ارتباطات بین سازمانی، شرکت پیوند میان اعضاً زیاد است و معمولاً در قالب سرمایه‌گذاری مشترک (Joint venture) یا مشترکه‌های کنترلی (Consortium) یا سازمان‌های دستگاه‌های دولتی (Network) مطابق با اشکال مقدار می‌شود.

جدول 2- اشکال ارتباطات بین سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرح</th>
<th>اشکال ارتباطات بین سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میزان پیوند در ارتباطات بین سازمانی</td>
<td>سرمایه‌گذاری مشترک</td>
</tr>
<tr>
<td>شرکت</td>
<td>[۱۳/۲۴]</td>
</tr>
<tr>
<td>نویسی سرمایه‌گذاری مشترک تخصصی این که در آن، گروهی از سازمان‌ها چهت</td>
<td>خلاقی خاص برای تکنولوژی - همچون کنسروسومیا پژوهشی - کنسروسوم را تهیه می‌کند.</td>
</tr>
<tr>
<td>تواناً در یک مورد سازمان، بدون داشتن مالکیت مشترک و همیشه جدید که</td>
<td>به‌واسطه آن مبادله‌ها برقرار می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>سازمانی معمول غیرانتفاعی است که توسط سازمان‌های مشترک بک ساخته جهت</td>
<td>جمع‌آوری و انتشار اطلاعات انجام، ارائه توصیه‌های فنی و تکنولوژی. تدارک برنامه‌های کارآیی مربوط به صنعت و همکاری مشترک در اعمال و فن‌های سیاسی در اختیار نهادهای قانون‌گذاری تدریک می‌شود.</td>
</tr>
<tr>
<td>در این نوع سرمایه‌گذاری مشترک، هواپیمایی مشترک</td>
<td>[۳۲/۲۳]</td>
</tr>
</tbody>
</table>

کر. (۲۰۱۳)
شکل 7- مکعب وابستگی متقابل

4- تحلیل ارتباطات بین سازمانی

بهطور خلاصه، تحلیل ارتباطات بین سازمانی از سه بعد دریافتیکه، وابستگی متقابل و ساختار صورت گرفته است. در تحلیل دینامیک، ترکیب سازمان‌های دریگر ارتباطات بین سازمان و دینامیک ارتباطات بین آنها بوسیله می‌گردد. لذا این تحلیل به دو دسته تفکیکی می‌شود: دینامیک سازمان‌ها و دینامیک ارتباطات. در دینامیک سازمان‌ها، ترکیب سازمان‌ها در طول زمان تغییر و تغییر، و برای تحلیل دینامیک ارتباطات میان سازمان‌ها، و برای تحلیل سازمانی است. از نظر دیگر، ارتباطات بین سازمان‌ها، همان وابستگی متقابل سازمان‌ها به یکدیگر تلقی و در تحلیل آن به سه بعد
جدول 3- عناصر ماتریس وابستگی مقابل در تحلیل ارتباطات بین سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع تعادل قدرت</th>
<th>نوع هدفگذاری</th>
<th>زمان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت (ارشدیت یا برتری یک سازمان نسبت به دیگر سازمان‌ها)</td>
<td>کوتاه مدت</td>
<td>زورگیری</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت (همه سازمان‌ها در وضعیت تفریغ سازمان‌ها)</td>
<td>کوتاه مدت</td>
<td>رقابت</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت</td>
<td>کوتاه مدت</td>
<td>مهکاری</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت</td>
<td>بلند مدت</td>
<td>حمایت</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت</td>
<td>بلند مدت</td>
<td>دستوری</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت</td>
<td>بلند مدت</td>
<td>واگر</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت</td>
<td>بلند مدت</td>
<td>هماهنگی</td>
</tr>
<tr>
<td>عدم تعادل قدرت</td>
<td>بلند مدت</td>
<td>حمایت مداد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

شکل 4-1- بررسی تحلیلی تحقیقات انجام شده به طورکلی در حوزه ارتباطات بین سازمانی، تحلیل‌های موجود در بخش گسترده ارتباط دارد که بر این اساس، نگرش حاکم در این تحلیل‌ها نگرش تغییر - متغییر است. به علاوه، میان روابط این سازمان‌ها نیز، سیری ارتباطات بین سازمان‌ها دارد. به عبارت دیگر، مفروض اساسی در این تحلیل‌ها آن است که برای این هدف هر نوع ارتباط جهت کسب یک نوع منبع بایستی از زیان است. به این امر ارتباط اختیاری صورت می‌گیرد. در ارتباطات بین سازمان‌ها، دو نگرش را نشان می‌دهد. در نگرش دوم، ارتباطات بین سازمان‌ها به هدف خواهتنی دولت و ذهن‌نشانان گردیده می‌باشد که شامل آنها به واسطه مبادلات فاقدی از وضعیت‌ها، مصوبات و دستورالعمل‌ها انجام می‌گیرد. در نتیجه از یک سو نیمی‌توان برتری را به هدف ارتباطات بین سازمانی بین این دو گروه ارتباط شناخته می‌شود و ارتباط بالقوه
ارتباطات بین سازمان‌های در بخش دولتی وجود ندارد، در حالی که این موضوع آغاز تحلیل ارتباطات است.

از سوی دیگر، شکل‌گیری آنها نیز توان برای ارتباطاتی بین سازمان‌های در بخش دولتی وجود ندارد. در حالی که بطور مثال برای ارتباطات بین سازمان‌های در بخش دولتی وجود نداشت. این امر در حالی است که در بخش دولتی، عوامل کلان‌تری ارتباطات را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

با توجه این موضوع، ارتباطات بین سازمان‌های در بخش دولتی نیز به حتمی سازمان‌های در بخش دولتی می‌تواند نقش در حفظ و حمایت ازکنیا‌ها داشته باشد. این نتایج به حتمی در ارائه پیشنهاداتی به سازمان‌های در بخش دولتی جهت کاهش ارتباطات و ارتقای کیفیت خدماتی نیز کمک می‌کند.
5-1 شناسایی و مستندسازی فراپندهای بین سازمانی

با توجه به توضیحات فوق معلوم شد که شناسایی اگر ارتباطات بین سازمانی دو، مستلزم شناسایی و مستندسازی فراپندهای بین سازمانی است. بر اساس این موضوع این بخش از مقاله به ارتباطات بین سازمانی می‌پردازد.

5-2 چارچوب روش شیب‌سازی ارتباطات بین سازمانی

شیب‌سازی بین سازمانی در این روش، تحلیل ارتباطات بین سازمانی با نگرش فراپنده دنبال می‌شود. در نگرش فراپنده، یک شیب‌سازی مفاهیمی از فراپنده دیده می‌شود که خروجی آنها چیزی جز خوشه دلته و مشترکانش نیست. از این رو نحوه ارتباط بین سازمانی، در خصوص انجام یک فرآیند مشخص، شناسایی، دسته‌بندی و چارچوب‌های ارتباطاتی انجام می‌شود. فراپنده، تعریف گردیده از این رو فراپنده دو دلته بوده و دسته فراپنده از ارتباطات بین سازمانی تجسم می‌شود. بدین ترتیب کلیه داده‌های از مدل شیب‌سازی، با نگرش نهایی مدل سازی و تحلیل خواهد شد که این نشان از عوامل جدید ارتباطات است.

5-3 نتایج

در این قسمت، نتایج تحلیل ارتباطات بین سازمانی ارائه می‌شود. با استفاده از روش‌های مختلفی، ارتباطات بین سازمانی تحلیل و بررسی شد. نتایج نشان داد که ارتباطات بین سازمانی به طور کلی می‌توانند به سرمایه‌گذاری و تولید ارزش کمک کنند. این نتایج بیانگر است که ارتباطات بین سازمانی و بیشتر هوشمندی می‌باشد که در ارتباطات بین سازمانی به کار رفته است.
در‌کنار‌نگاری‌شان‌و‌تحلیل‌فرایندها‌بین‌سازمانی

複雑‌ارتباط‌های‌دفترده‌مصداق‌دارند‌و‌معلوم‌می‌گردند‌فرایند‌انجام‌کار‌دستگاه‌دوم‌در‌زمان‌انتظار‌جهت‌دریافت‌پاسخ‌ارتباط‌چگونه‌است‌. این‌اسر‌ممكن‌است‌به‌صورت‌توقف‌کامل‌فرایندها.‌در‌خخصوص‌ضرورت‌و‌اهیمت‌هر‌یک‌از‌انواع‌ارتباط‌ها‌،‌تلقی‌واحد‌مربط‌از‌ضرو‌وتر‌اهیمت‌ارتباط‌در‌قلب‌مقیاس‌دو‌قطعی‌«خیلی‌زیاد‌،‌زیاد‌متوسط‌.‌کم‌،‌خیلی‌کم‌»‌تیم‌شود‌.‌به‌منظور‌تیم‌تعداد‌تکرار‌و‌تیم‌به‌ارتباط‌در‌واحد‌زمان‌،‌ابتدا‌کوچک‌ریزی‌واحد‌زمایان‌ممكن‌معلوم‌و‌سپس‌میزان‌تکرار‌و‌همچنین‌میزان‌تیم‌از‌ارتباط‌در‌وضع‌وجود‌معلوم‌مشخص‌می‌شود‌.‌و‌وضع‌تیم‌ادامه‌تیم‌فرایندها‌در‌همگام‌ارتباط‌در‌۲۷
شکل ۴- الگوی نشان‌سازی و مستندسازی ارتباطات بین سازمانی

قالب یک مقدار مشخص دشوار و بلک به‌طور واقع
تاریک یکی از توزیع‌های آماری است. لذا در این
خصوص سه مدت زمان به‌صورت یدی‌زدایی مدت زمان
می‌باشد. محاسبه سندرم مدت زمان ممکن و بیش ترین مدت
زنمان ممکن از کاربر مسئول می‌شود که دلایل بر یک
تویز مثلاً دارد.
از داده‌های فرم فوق سی توان به مجموعه‌ای از
داده‌های عملياتی، همچون زمان کل ارتباط، زمان
عملیات، بازرسی، انتقال، تأخیر، زمان صرف شده
نیروی انسانی مدیریت، کارشناسی و خدماتی و از این
طریق به‌زودی دسترسی این نیروها و تعداد برسن
درکی فرآیندهای بین سازمانی دست‌یافته است. بطور مثال
برای محاسبه زمان کل ارتباط باید زمان تغییرات
پیش‌بیانگر با کناره‌گیری جمع‌شود. همچنین به کمک ایجاد
تمهیداتی در نمود افزایش می‌توان نشان داده‌ها را
تشریح کرد. تجمع این اطلاعات پایگاه داده
ارتباطات بین سازمانی دستگاه مربوط به دلالت و با
اما در پخش دیگر از تحلیل‌ها باید از شیب‌سازی استفاده شود. از این رو لازم است از این سوی برا طراحي یک پایگاه داده داده‌ها به‌دست آمده، تکرار و چک‌گرد و به روزرسانی و اصلاح شیب‌سازی اطلاعات انجام شود. به‌علاوه مدل شیب‌سازی پایین‌تر راستی‌گری سلسله‌مراتب به دست نهایت شود نا امکان انجام تحلیل‌ها در سطح مختلف و نسبت به هر مجموعه دلخواه از دستگاه‌ها داده‌های خود را با یکدیگر باشد.

به‌عنوان شکل یکی از ارتباطات بین سازمانی، دستگاه‌های یک استان را با یکدیگر، با سایر استان‌ها و یا با دستگاه‌های آن‌استاس تحلیل کرد. بهر حال، یکی از نهایت‌ترین ابعاد، این علت است که علت‌در داده‌ها با یک دستگاه اصلی تلفیق و ارتباطات آنها با سایر دستگاه‌ها انجام می‌گیرد و در این‌نوع ارتباط، نهایت‌ترین ارتباطات را با یک دستگاه اثبات کرد.

الف) تحلیل حجم ارتباطات

به‌طور کلی در این تحلیل حجم کمی ارتباطات نسبت به یک دستگاه، با مجموعه‌ای از دستگاه‌ها محسوب و با پیش‌تر نهایت می‌شود که می‌توان این ارتباطات را با یک دستگاه را موردین ارائه در دسته‌بندی بررسی کرد.

1- محاسبه 100 درصد ارتباطات یک دستگاه و نهایت آن به مجموعه دستگاه‌های تعامل کننده با آن دستگاه (تعریف شرکت اصلی ارتباط هر دستگاه).

2- محاسبه 100 درصد ارتباطات در یک مجموعه مشخص از دستگاه‌ها و نهایت بین آنها (تعریف چاپ‌گذار هر دستگاه در مجموعه مشخص از دستگاه‌ها).

3- تعریف چاپ‌گذار هر دستگاه به عنوان مبدأ یا مقصد ارتباط (هر دستگاه چه حجم ارتباطات را تولید و به‌چه حجم پذیرفته می‌دهد).

4- از آنجا که محورها و ارتباطات شاید با توجه به نوع اطلاعات است، تعریف چاپ‌گذار هر دستگاه به عنوان تولیدکننده اطلاعات با مصرف کندن اطلاعات.

5- بررسی رابطه بین حجم ارتباط به‌طور مجزا با موفقیت‌های تظیم نوع ارتباط، جهت ارتباط، پشتونه قانونی و مرجع تصویب کنند آن، میزان اهمیت و مهم ارتباطات بین سازمانی را روشن می‌سازد.
ضرورت، میزان تکرار و نیاز به ارتباط، وضعیت ادامه فرانسک در هنگام برقراری ارتباط، میزان موفقیت در انجام ارتباط، و ماهیت و چاپگاه دستگاه.

(ب) تحلیل زمان در ارتباطات در این تحلیل، ارتباطات بین سازمانی از نظر شاخص زمان مدیریت بررسی قرار می‌گیرند و مدت زمان انجام ارتباط، منابع مجازاب و تحلیل است. این تحلیل یک تکرار دو سطح انفرادی و گروهی دنبال می‌شود. به کمک این تحلیل می‌توان طولانی ترین فراپندارهای بین سازمان‌های را شناسایی و با کمک زمان کل به اجرای عملیاتی، تا کالر را بررسی و سازمانی بهبود را جستجو کرد. این حرفه، با این تحلیل مانده تحلیل حجم است. با این تفاوت که شناسایی انجام شد تا مهم، مدت زمان انجام ارتباط است. امکان وضعیتی که این تحلیل مورد نظر قرار دارد عبارتند از:

- تیسین ۱۰۰ درصد حجم ارتباطات یک دستگاه یا مجموعی مشخص از دستگاه‌ها بر حسب مدت زمان انجام ارتباط.

- تیسین ۱۰۰ درصد زمان انجام یک فرانسک با مجموعی مشخص از فرانسک‌های بین سازمانی به زمان فعالیت‌های عملیاتی، انتقال، پاسورس و تأمین. اولویت بندی دستگاهی تعامل کننده با یک دستگاه بر حسب طولانی ترین مدت زمان انجام ارتباط.

(تحلیل شکل‌کشی اصلی در ارتباطات)

- تیسین چاپگاه در دستگاه به نوعی بیش‌اپاً یا مقصود نسبت به این دستگاه مدت زمان انجام ارتباط.

- بررسی زمان انجام انجام ارتباطات و مدت زمان آن.

- بررسی زمان انجام انجام ارتباطات و مدت زمان آن.

- بررسی زمان انجام انجام ارتباطات و مدت زمان آن.

- بررسی زمان انجام انجام ارتباطات و مدت زمان آن.

- بررسی زمان انجام انجام ارتباطات و مدت زمان آن.
مهفوم رابطه فوق‌ر ما‌توان برای عدم کارایی نیاز در نظر گرفت. این موضوع در خصوص فرانسویهای دوره نیز به‌طور صادق است و برای تمایل آن، نسبت میانان انتظار برای دریافت باخس دستگاه دوم از عوامل اثرات پدر و مادر تکرار آن در زمان ابتکار و مجروحیت می‌گردد و به‌عنوان عدم کارایی آن فراز محسوب و به‌عنوان مهم و رفتاری داده می‌شود.

چنانچه دستگاه اول بیش از چند نوع ارتباط با دستگاه دوم داشته باشد، حاصل جمع آنها مظهر می‌شود. به

عبارت دیگر:

عدم کارایی ناشی از ارتباط بین سازمان‌های دستگاه اول (مدت زمان انتظار برای دریافت باخس دستگاه دوم / مدت زمان کل فراز) می‌تواند اثرات بطور مثال، اگر فرانسوی بین سازمان‌های دستگاه 20 روز به طول انجامد و 15 روز ناشی از توفان انجام فراز به‌طور باخس ارتباط باشد، آنگاه 50 درصد ناکارآمدی آن ارتباط مربوط به دستگاه پاسخ دهنده است. علاوه بر این، بررسی‌های زیر نیز در این تحلیل مورد توجه است:

1. بررسی ارتباط ناکارآمدی ارتباط به‌طور مجزا با مؤلفه‌های، تبدیل نوع ارتباط، جهت ارتباط، پشتونه قانونی و مرجع توصیب کند، میزان اهمیت و ضرورت میزان تکرار و نیاز به ارتباط، و وضعیت ادامه فراز در هنگام برکناری ارتباط، میزان موقعیت در انجام ارتباط، ماهیت و جایگاه دستگاه.

2. بررسی ارتباط بین ناکارآمدی و جایگاه دستگاه.

(ث) تحلیل شیوه ارتباط

در این تحلیل، نوع ایزومیرهای مورد استفاده در انجام ارتباط بررسی می‌شود که یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی ارتباط محض می‌گردد. از آنجا که در حال حاضر ایزومیرهای مکانیزه نظر پست الکترونیک از کارآمدترین ایزومیرهای تعاملات است، در تحلیل زمینه‌ها، میزان استفاده و چالش‌های این نوع ایزومیر نیست

که دلایل بر شدت و ضعف در گیری نیروی انسانی

دارد نیز اهمیت قابل توجه برخوردار است (نیروی انسانی (مدیریتی، کارشناسی، خدماتی)

به‌طور مженباً مؤلفه‌های منظور نوع ارتباط، جهت

ارتباط، دستگاه می‌باشد. گام‌گاه دستگاه، منابع

قانونی و مرجع توصیب کند، ضرورت ارتباط، میزان

تکرار و میزان نیاز به ارتباط، وضعیت انجام ارتباط،

موقعیت برخورداری ارتباط و شیوه انجام ارتباط.

1. بررسی رابطه بین هزینه‌های نیروی انسانی به‌طور مجزا با مؤلفه‌های مانند شماره 1.

2. بررسی رابطه بین کل میزان هزینه‌های نیروی انسانی و بررسی رابطه بین سایر مؤلفه‌های مانند شماره 1 و 5. بررسی تأثیر آموزش بر سطح عملکرد نیروی انسانی.

(ت) تهیه شیوه ناکارآمدی بین سازمان‌ها

در پی‌خور ارتباطات بین سازمان‌ها، جریان ادامه انجام در سازمان‌ها اول بی‌گونه‌ای است که به‌طور افت‌دیده و تقویت از شبکه سازمانی، در این موارد به‌طور منطقی نیاز به توجه به رابطه مانند شماره 1 ایجاد می‌شود، اما در عالم واقع غالب‌ای نمی‌باشد که این یک سازمان اول می‌باشد. از این رو در شبکه ناکارآمدی عبور می‌گردد که چند درصد از عدم کارایی بک دستگاه ناشی از ارتباطات بین سازمان‌ها می‌باشد. شکتی نشانده است. به‌طور مجدد بین ناکارآمدی که کمکی کلیدی توجه در شناخت مشکلات سازمان‌های در شبکه ارتباطات است.

در نگرش فرانسوی، کارایی سازمان تحت تأثیر فرانسویهای نیروی انسانی نیز شرکت کرده‌اند. این نشانه به دست فرانسویهای درون سازمان و فرانسویهای بررسی مانند شماره 1 کلیدی است.

کارایی فرانسویهای پروتو + کارایی فرانسویهای دوگانه + کارایی سازمان
به سایر ایزبراهی آمیزه بیشتری برخورد نیاز است. اهمیت موضوعات این تحلیل عبارتند از:

1. شناسایی و دستبندی انواع ایزبراهی مورد استفاده در انجام ارتباط.
2. تیپینگ هر دستگاه به ایزبراهی مورد استفاده، هم در مقياس اندازه و هم در مقياس

گروهی دستگاه‌ها و به دقت دیگر تیپینگ میزان

به هر دستگاه از ایزبراهی.

3. تحلیل جایگاه ایزبراهی در کارایی ارتباطات.
شناختی موادی که می‌کنند یک ارتباط.

4. شناسایی پایان‌های ایجاد و گسترش ارتباطات

مکانیزم.

5. شناسایی و دستبندی نوع ارتباط و ایزبر انتساب انجام آن.

6. بررسی رابطه بین ایزبر ارتباط به‌طور مجزا با

موقفه‌های نظر جهت ارتباط، چگونه و ماهیت
dستگاههای تکرار و نیاز به ارتباط، ضرورت و

اهمیت ارتباط، پشتون‌قاتی و مرجع تصویب کننده

و تأثیر برنامه‌های آموزشی بر میزان استفاده از

ایزبراهی کارای.

7. 2-3-5- تحلیل ظرفیت

فرایندهای بین سازمانی، بررسی باید خواسته‌های دولت

و مشتریان آن است. از این بررسی از تاکید می‌گردد. بزرگ و ماهیت

دستگاههای تکرار و نیاز به ارتباط، ضرورت و

اهمیت ارتباط، پشتون‌قاتی و مرجع تصویب کننده

و تأثیر برنامه‌های آموزشی بر میزان استفاده از

ایزبراهی کارای.

پاسخ‌گویی در مقاله از این فرضیات به دو جنبه

می‌شود. بطوری که به‌طور مجزا به‌طوری که به‌طور

سازمانی اطمینان می‌شود.

مکانیسم تشخیصی مدل و یک پیام‌گر

نحوه موجه مدل است. برای بهبود کردن چنین

پنج دسته روش وجود دارد: روش‌های جستجوی

برگردان، (Gradient based search methods)

تصادفی (Stochastic optimization)

سطح روش‌های

آماری و روش‌های ابتکاری (Heuristic Methods)
Elimination of choice transiting reality (ELCER)

(Dominant Attribute Decision Making (DADM))
6. ملاحظات پیاده‌سازی روش

اگرچه روش یاد بدهید، بررسی و تحلیل ارتباطات بین سازمان را در کل بخش دولت مورد توجه قرار داده، اما پایه‌سازی آن باید با گذرش سیستمی دینامیک گردید؛ بدين این داده که هر یک از بخش‌های دولت به‌عنوان یک سیستم اصلی تلقی گردیده، ارتباطات بین سازمان‌ها آن با محیط بیرونی و همچنین ارتباطات بین عناصر و اجزای داخلی آن سیستم، شناختی و مستندسازی شود و مورد تحلیل قرار گیرد. به عبارت دیگر با پایه‌گذاری یک از دستگاه‌ها و سازمان‌های دولت، اقدام به شناسایی و مستندسازی ارتباطات بین سازمان‌های خود کنند که در پایان پایگاه‌ها و یا ایجاد خواهد شد و برنرتبی تحلیل‌ها و بررسی‌های فوق در مورد آن پایگاه‌ها داده، با ارتباطات بین سازمان‌ها به‌طور انجام می‌شود. در مراحل بعدی با ایجاد و بررسی‌های سازمان‌ها این‌ها در خصوص تبادل داده‌ها، زمینه‌های انجام تحلیل‌ها و بررسی‌های فوق در خصوص کل دولت به‌صورت چاپ، فراهم می‌گردد.

7. جمع‌بندی

به‌درصدی این روش، شبکه ارتباطات چاپ است. اما تا کامل شدن شبکه و اکنون استفاده از آن می‌توان از شبکه‌های داخلی که در پی انجام‌رساند و سازمان‌ها ایجاد گردد، برای این منظر استفاده کرده‌اند. در حقیقت نرم‌افزارهای مربوط در این‌جا است. شکله‌های خصوصی این از سوی پایه‌سازی این بررسی‌ها در بخش دولت به‌عنوان یکی هنگام آن

منابع


