

وزارت علوم ، تحقیقات و فناوری

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده حسابداری و مدیریت

عنوان پایان نامه :

رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش

به بهره گیری از استراتژی سازمان های مجازی

در سازمان تامین اجتماعی

استاد راهنما:

دکتر شمس السادات زاهدی استاد دانشگاه علامه طباطبائی

استاد مشاور:

دکتر سید مهدی الوانی استاد دانشگاه علامه طباطبائی

استاد داور:

دکتر علی اکبر افجه ای استاد دانشگاه علامه طباطبائی

۱۳۸۷ / ۲ / ۲۰

دانشجو :

عباس اورنگ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

بهار ۱۳۸۱

تأیید شده است
مدیریت تحصیلات تکمیلی
دانشگاه علامه طباطبائی

تقدیم به

دستان پینه بسته بیمه شدگان
سازمان تامین اجتماعی

تقدیم به مادر و پدر مهربانم

که همواره با دم مسیحای خویش
بدرقه راهم بودند.

تقدیم به همسر گرامیم

که اگر گذشت هایش

نبود موفق به پایان

این دوره نمی شدم.



بسمه تعالی

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده حسابداری و مدیریت

شماره:

تاریخ:

پیوست:

صور تجلسه دفاعیه پایان نامه تحصیلی

با تائیدات خداوند متعال پایان نامه تحصیلی لحام / آقای عباس اورنگ دانشجوی مقطع های اطلاعات
کارشناسی ارشد / دکتری رشته تحصیلی مدیریت دولتی گرایش مدیریت سیستم تحت عنوان:
تجزیه و تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش به بهره گیری از سازمانهای مجازی با تکیه بر مدل کوین
که به راهنمایی خانم دکتر زاهدی تنظیم گردیده است در جلسه مورخه ۸۱/۴/۳۰ با حضور
اعضاء هیات داوران مطرح و با نمره (۱۸) و درجه (ب) به تصویب رسید. /
اعضاء هیات داوران:

سمت	نام و نام خانوادگی	امضاء
استاد راهنما	سرکار خانم دکتر زاهدی	
استاد مشاور	آقای دکتر الوانی	
استاد داور	آقای دکتر افجه	
استاد داور		
نماینده تحصیلات تکمیلی	آقای موحدی	

تقدیر و تشکر

بدون شك پرواز به كمك دو بال پر قدرت در عرصه علم مدیریت و سازمان ایران اساتیدی گرانها همچون دكتر شمس السادات زاهدی و دكتر سید مهدی الوانی فرصتی بس مغتنم و گرانها بود كه در تهیه این تحقیق نصیب بنده گردید ، اگر نبود راهنمایی ها و توصیه های این دو بزرگوار هرگز قادر به اتمام این تحقیق نمی گردیدم . بی شك هر تحقیق و فعالیت علمی نکات مثبت و منفی زیادی در پی دارد ، جای آن را دارد كه اقرار نمایم هرگونه نکات بارز و مثبت در این تحقیق حاصل راهنمایی های این دو بزرگوار بوده و نکات منفی آن به خاطر ناتوانی و كم توشه گی بنده در این راه پر پیچ و خم بوده است. ضمن تشكر از دو چراغ روشن گر علم مدیریت در جامعه دانشگاهی ایران ، از عزیزانی همچون دكتر بدرالدین اورعی یزدانی ، دكتر آریز قلی پور ، دكتر محمد رضا رستمی ، اصغر اسدی ، علی فلاح زیارانی ، سرکار خانم امینه سنگی و سایر اساتید دوره همچون جناب آقای دكتر سید حسین ابطحی ، دكتر علی رضائیان ، دكتر ابوالحسن فقیهی ، دكتر حمیدرضا فرتوك زاده ، دكتر عادل آذر ، دكتر فتاح شریف زاده ، دكتر اسماعیل مشیری و سایر دوستان خصوصا دانشجویان دوره فوق لیسانس خویش سرکار خانم عبداللهی و آقایان چمنی ، یارا احمدزهی ، كاوند ، خلیلی فرد ، خسروی ، رحمتی كه با بحث های پر مغز خویش موجب پر بارتر شدن دوره را داشتند کمال تشكر را دارم.

عباس اورنگ

بهار ۱۳۸۱

سپاس و تشکر

با تشکر از آقایان

رزاق صادق عضو محترم هیات مدیره و قائم مقام مدیر عامل در امور بیمه ای

دکتر محمد جواد زالی مشاور محترم مدیر عامل در امور اداری و مالی

دکتر غلامرضا سلیمانی معاون محترم مدیر عامل در امور اداری و مالی

علی حیدری معاون محترم مدیر عامل در امور استانها

به خاطر رهنمود ها ، نقطه نظرات و مشاوره های تخصصی ارزشمندشان و سایر مدیران و همکاران

سازمان تامین اجتماعی در حوزه های :

اداره کل بودجه و تشکیلات سازمان تامین اجتماعی

اداره کل تامین اجتماعی استان فارس

اداره کل تامین اجتماعی استان خراسان

اداره کل تامین اجتماعی استان خوزستان

اداره کل تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی

اداره کل تامین اجتماعی استان اصفهان

اداره کل تامین اجتماعی استان سمنان

اداره کل تامین اجتماعی شهرستانهای تهران

دفتر برنامه ریزی معاونت امور استانها

دفتر هماهنگی و امور اجرایی معاونت امور استانها

دفتر نظارت و ارزشیابی معاونت امور استانها

دفتر برنامه ریزی اقتصادی و اجتماعی

اداره کل امور بیمه شدگان

دفتر امور فرهنگی و اجتماعی بیمه شدگان

دفتر امور فرهنگی و اجتماعی بازنشستگان

دفتر فرهنگی و امور اجتماعی کارفرمایان و شرکت ها

که در تهیه و تکمیل پرسشنامه های تحقیق بنده را یاری نمودند .

عباس اورنگ

فصل اول

۲	مقدمه
۳	بیان و تعریف موضوع تحقیق
۴	اهمیت پژوهش
۵	متغیر های پژوهش
۶	فرضیه های پژوهش
۶	روش تحقیق
۶	روش گرد آوری اطلاعات
۶	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۷	قلمرو تحقیق
۷	تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی

فصل دوم

۱۰	قسمت اول : سازمان مجازی
۱۰	زمینه های تئوریک پیدایش سازمان های مجازی
۱۲	سازمان مجازی ، مفاهیم و تعاریف
۱۵	اداره مجازی و انواع آن
۱۵	اداره مجازی موردی
۱۵	اداره مجازی مهمان خانه ای
۱۵	اداره مجازی وابسته
۱۶	اداره مجازی به صورت کار در خانه
۱۶	اداره مجازی کاملاً متحرک
۱۶	همکاری مجازی
۱۶	ویژگی های سازمان های مجازی
۱۸	ماهیت سازمان های مجازی
۲۰	شبکه تار عنکبوتی
۲۰	جزایر مرتبط
۲۱	اصول سازمان دهی و مدیریت

۲۲	الزامات مدیریتی در مجازی سازی
۲۳	منابع انسانی در سازمان های مجازی
۲۵	ارتباطات در سازمان های مجازی
۲۷	مزایای سازمان های مجازی
۲۹	معایب سازمان های مجازی
۳۳	قسمت دوم: فرهنگ سازمانی
۳۳	ویژگی های فرهنگ
۳۴	سطوح تجزیه و تحلیل فرهنگی
۳۷	رابطه استراتژی و فرهنگ سازمانی
۳۸	فرهنگ انعطاف پذیری
۳۸	فرهنگ ماموریتی
۳۸	فرهنگ مشارکتی
۳۹	فرهنگ بوروکراتیک
۳۹	کارکردهای فرهنگ سازمانی
۳۹	دلایل مقاومت در برابر دگرگونی فرهنگی
۴۱	تاثیر فرهنگ جوامع بر سازمانها
۴۲	فاصله قدرت
۴۳	جمع گرایی و فردگرایی در سازمان
۴۳	مردانگی (مردخوئی) و زنانگی (زن خوئی)
۴۵	اجتناب از عدم اطمینان
۴۶	گرایش بلند مدت در مقابل گرایش کوتاه مدت
۴۷	نتیجه گیری ادبیات تحقیق

فصل سوم

۴۹	قسمت اول: روش تحلیل
۴۹	روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه
۵۰	طراحی پرسش نامه
۵۰	روش های جمع آوری اطلاعات
۵۰	مقیاس داده ها

۵۱	اعتبار و پایایی
۵۱	فنون و تکنیک های آماری
۵۲	آزمون کای - دو
۵۳	جامعه آماری

فصل چهارم

۵۶	آزمون فرضیه اخص ۱
۵۷	آزمون فرضیه اخص ۲
۵۸	آزمون فرضیه اخص ۳
۵۹	آزمون فرضیه اخص ۴
۶۰	آزمون فرضیه اهم

فصل پنجم

۶۲	نتیجه گیری
۶۴	پیشنهادات مرتبط با فرضیات
۶۴	پیشنهادات کلی
۶۶	پیشنهاد به محققان آینده

ضمائم و پیشنهادات

۶۹	آشنایی با سازمان تامین اجتماعی
۸۱	بازنگری بنیادی در ساختار سازمان تامین اجتماعی انگلستان
۸۴	تاریخچه پیدایش و نقش اینترنت در ایجاد و گسترش سازمان های مجازی
۸۶	تجارت الکترونیک و جایگاه آن در ایران
۸۹	جدول جمع آوری اطلاعات مربوط به عوامل فرعی متغیر مجازی سازی

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه :

در زمانه ای که عصر پدیداری تازه ها و نوآوری ها است ، نوع جدیدی از سازمان در حال ظهور است . این سازمان را سازمان مجازی^۱ نام نهاده اند که از نوعی تلفیق میان گروه ها و واحدهای پراکنده که به مدد شبکه های ارتباطی با هم پیوند خورده اند ، تشکیل می گردد. سازمان های مجازی نمونه ای از سازمان های آینده هستند که در آن ها پیچیدگی ، وسعت و حجم عملیات به گونه ای است که دیگر نمی توان آن ها را به صورت متمرکز و واحد اداره کرد ، بل که برای ادامه کار آن ها نیاز به سازمان های دیگر است (الوانی ، ۱۳۷۹ ، ۲۷۵)

بکارگیری چنین سازمان ها ، ادارات و ساختارهای جدید مستلزم تغییر در شیوه های سازماندهی سنتی سازمان ها است . فرایند تغییر در سبک ها و روشهای سنتی و کاربرد الگوهای جدید بدون کسب شناخت از جوانب متعدد فرهنگ حاکم بر سازمان ها میسر نخواهد بود فرهنگ همانند سایر مقوله های علوم انسانی و اجتماعی از جمله عواملی است که روابط خطی علت و معلولی پدیده ها را دستخوش تغییر قرار می دهد.

۱ Virtual organization

بیان و تعریف موضوع تحقیق:

اکنون که به آستانه قرن نو پا می‌گذاریم به نگرش‌های دیگری نیازمندیم تا بتوانیم خود را از قید و بند‌های پیشین رها سازیم و به سامان‌دهی تازه‌ای دست پیدا کنیم. گرچه اکنون همه از اقتصاد و پیشرفت اقتصادی و تفوق تکنولوژیک سخن می‌گویند و فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی را نتیجه نابسامانی صرف اقتصادی می‌دانند، ولی نباید از نظر دور داشت که درست در همین مقطع عرصه‌ی فرهنگ از اهمیت و توجه فزاینده‌ای برخوردار می‌شود. (پهلوان، ۱۳۷۸، ۱۰)

برای مدیران و پژوهشگران مساله شناخت فرهنگ سازمانی همواره دارای اهمیت فراوان است (الوانی، ۱۳۷۸، ۳۰) در بیست سال گذشته به دلیل رشد شتابان صنعت و بازرگانی در شماری از کشورها، فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده موثر در این پیشرفت شناخته شده است و گروهی از پژوهش‌گران به بررسی آن پرداخته‌اند (طوسی، ۱۳۷۲، پیش‌گفتار).

در یک بررسی سطحی می‌توان دریافت که حیطه علوم انسانی با علوم طبیعی تفاوت‌های اساسی دارد و به منظور مطالعه در این گستره باید به مطالعات فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ... پرداخت.

از طرف دیگر پیدایش نظریه‌های جدید سازمان و مدیریت و کاربرد روزافزون این نظریات از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نو پا بودن مبحث سازمان‌های مجازی و کاربرد روزافزون آن در عمل، اهمیت مطالعه در مورد این سازمان‌ها و چگونگی کاربرد آن‌ها در سازمان‌های مختلف را نشان می‌دهد.

آماده شدن برای فردایی که خواهد آمد، میل طبیعی انسان است و برنامه ریزی ابزاری برای دستیابی به این خواسته به شمار می‌آید. در سازمان‌های امروزی ظرفیت‌ها و قابلیت‌های سازمان برای استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و منابع با برنامه ریزی توأم است.

رویکرد مجازی سازی سازمان‌ها که بعنوان یک استراتژی مطرح است به همراه خود مقولات سودمندی چون کیفیت جامع، تولید با انعطاف، تطابق با نیاز مشتری و ده‌ها موضوع دیگر را به ارمغان آورده است. پیش‌بینی آینده امری است که روز به روز پیچیده‌تر و غیرقابل اطمینان‌تر می‌شود. شاید مهم‌ترین تفاوت کسب و کار در اواخر قرن ۲۰ را تحول ماهیت "تغییرات" بتوان دانست. در اوایل قرن حاضر روند تغییرات شرایط کسب و کار با مدل‌های ساده و محاسبه پذیری قابل تفسیر بود و روش‌هایی هم چون سری‌های زمانی و رگرسیون روش‌های اثر بخشی برای پیش‌بینی

آینده به شمار می آمدند. با افزایش سرعت و پیچیدگی تحولات این روش ها قدرت پاسخ گویی خود را از دست داده اند و اندیشمندان با استفاده از نظریاتی هم چون تئوری آشفتگی و منطق فازی تلاش کردند تفسیری قابل استفاده از آینده را برای سازمان ها ارائه دهند.^۲ همه این تلاش ها برای این است که سازمان ها بتوانند خود را برای بهره گیری از فرصت ها و اجتناب از تهدیدات مهیا سازند.

مدیران و خط مشی گذاران سازمان های ما با توجه به حرکت به سمت جهانی شدن برای هم سویی با آن بایستی به یکی از ویژگی های آن که ساختار مبتنی بر شبکه های کامپیوتری و ارتباطات ماهواره ای است اهمیت قائل شده و فرهنگ آنرا ایجاد نمایند.

واقعیت این است که "برآورد آینده" روز به روز غیر ممکن تر می شود. امروز ما در مقابل آینده ای غیر قابل پیش بینی قرار گرفته ایم. در این شرایط تلاش برای پیش بینی آینده و ایجاد آمادگی به منظور پذیرش آن با موانع مهمی مواجه می گردد به این مفهوم که:

"اگر نمی توانید، آینده را پیش بینی کنید، سرعت تطابق خود را با محیط افزایش دهید. این گونه است که ایده سازمان های مجازی^۳ متولد می شود."

اهمیت پژوهش

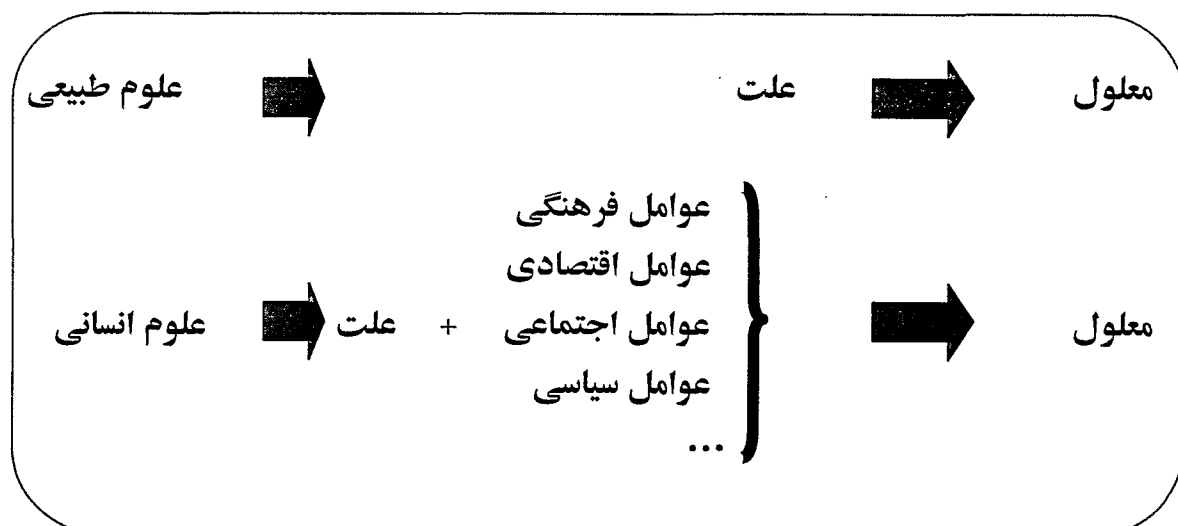
مطرح شدن تئوری های جدید مدیریت، این پرسش را به ذهن متبادر می سازد که آیا کاربرد گونه های جدید با وضع موجود سازمان ها ممکن است یا اینکه مستلزم ایجاد تغییر در وضع موجود سازمان ها می باشد. به عبارتی دیگر، اگر تئوری های جدید مدیریت را هم چون دارویی جهت درمان بیماری های موجود سازمان ها یا تقویت کننده هایی برای پیکره نه چندان قدرت مند سازمان ها در نظر بگیریم، یک پرسش اساسی مطرح می گردد و آن این است که آیا حیطه علوم انسانی همانند علوم طبیعی است که برای مداوا شناخت فیزیولوژی انسان بیمار کافی است یا این که به شناخت اقلیم، بوم و فرهنگ جوامع نیز نیازمند می باشیم؟

بدین معنی که تجویز یک شیوه درمان برای سازمان ها در جوامع مختلف همانند درمان نوعی از بیماری قلبی است که استفاده از نوع خاصی از دارو جهت درمان کفایت می کند و فرقی ندارد که ملیت این بیمار ایرانی باشد یا آمریکایی، شرقی باشد یا غربی... یا اینکه مداوا تابع

^۲ Harvard Business Review ۱۹۹۹، P.۸۰ May - Jan

^۳ Virtual Organization

اصول دیگری است. از این رو به نظر می رسد مطابق با نمودار ذیل در مجموعه علوم طبیعی میان پدیده ها رابطه علی و معلولی مستقیم و بی واسطه ای وجود دارد ولی در علوم انسانی عوامل فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و... نیز تاثیر گذار خواهد بود.



مطابق با گفته های فوق نیازمند به شناخت فرهنگ و ضرورت تحقیق و تفحص در این حیطه می باشیم. به عبارت دیگر این واقعیت که چرا برخی سازمان ها رشد می یابند و برخی دیگر ناتوان باقی می مانند، و این که چرا در جوامع مختلف سازمان های مشابه به یک میزان شکوفا نمی گردند و یا به کمال دست نمی یابند و بسیاری دیگر از همین دست سئوالات را نمی توان به سادگی تشریح نمود. از این رو ما ناگزیر وارد مقوله ای می گردیم که در زبان متعارف آن را فرهنگ می نامند (پهلوان ۱۳۷۸، ۱۱)

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل: در این تحقیق متغیر مستقل، ویژگی فرهنگ سازمانی (فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان، جمع گرایی - فردگرایی و مردخوایی - زن خوایی) می باشد (هافستید، ۱۹۹۷).^۴

متغیر وابسته: در این تحقیق تمایل به مجازی سازی متغیر وابسته می باشد.

^۴ Hofstede Geert

فرضیه های پژوهش

فرضیه مهم: رابطه معنی داری بین ویژگی های فرهنگ سازمانی و تمایل به مجازی سازی

وجود دارد.

فرضیه های اخص:

- رابطه معنی داری بین فاصله قدرت و تمایل به مجازی سازی وجود دارد.
- رابطه معنی داری بین اجتناب از عدم اطمینان و تمایل به مجازی سازی وجود دارد.
- رابطه معنی داری بین جمع گرایی - فرد گرایی و تمایل به مجازی سازی وجود دارد.
- رابطه معنی داری بین مردخویی - زن خویی و تمایل به مجازی سازی وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیقی که در این تحقیق مورد استفاده قرار می گیرد توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. تحقیق توصیفی آن چه را که هست توصیف و تفسیر می کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار شهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. توجه آن در درجه اول زمان حال است هر چند غالباً رویدادها و آثار گذشته نیز که به شرایط موجود مربوط می شوند را مورد بررسی قرار می دهد (بست ۱۳۷۱، ۱۲۵).

روش گرد آوری اطلاعات

روش گرد آوری اطلاعات در این پژوهش، استفاده به کمک پرسش نامه استاندارد شده

هافستید و جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای می باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به اینکه داده ها بصورت اسمی - اسمی

تعداد طبقات ۲×۳ است از آزمون کای - دو استفاده می شود. (دواس، ۱۹۹۱، ۱۹۴)

قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی: قلمرو موضوعی این تحقیق بررسی رابطه عناصر فرهنگ سازمانی با مجازی سازی سازمانی است.

قلمرو مکانی: قلمرو مکانی این تحقیق سازمان تامین اجتماعی است.

قلمرو زمانی: قلمرو زمانی این تحقیق سال ۸۱-۱۳۸۰ است.

تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی:

۱- فرهنگ

هافستید (۱۹۸۰)؛ فرهنگ، برنامه ریزی جمعی ذهن است که اعضای یک گروه را از گروه دیگر مشخص می نماید... فرهنگ برای جمع انسانی همانند شخصیت برای فرد است.

۲- فرهنگ سازمانی

مجموعه ای از ادراکات، هنجارها و ارزش های مشترکی که مورد پذیرش همه اعضای سازمان بوده و در عمق زندگی سازمانی جریان دارد (الوانی ۱۳۷۴، ۵۰).

۳- فاصله قدرت^۵:

فاصله قدرت درجه ای از نابرابری بین افراد است. در موارد تساوی و برابری، فاصله قدرت کم و در موارد نابرابری فاصله قدرت زیاد است. (قلی پور، ۱۳۸۰، ۲۰۴)

۴- فرد گرایی^۶ و جمع گرایی^۷:

جوامعی که در آن ها منافع و خواسته های گروهی بر منافع و خواسته های فردی ارجحیت دارد، جوامع جمع گرا نامیده می شوند. (قلی پور، ۱۳۸۰، ۲۰۶)

۵- ابهام گریزی^۸:

اجتناب از عدم اطمینان درجه ای است که اعضای یک فرهنگ در مواجهه با موقعیت های ناشناخته و نامطمئن احساس تهدید می کنند. (قلی پور، ۱۳۸۰، ۲۱۳)

^۵ power distance

^۶ individualist

^۷ collectivist

^۸ uncertainty avoidance

۶- زن خوئی و مردخوئی^۹:

درفرهنك های زنانه ، تضادهای کاری از طریق توافق ، مذاکره ومصالحه حل وفصل می شود. در فرهنگ های مردانه زندگی برای کارکردن است ، درحالی که در فرهنگ های زنانه کار برای زندگی کردن .. (قلی پور ، ۱۳۸۰، ۲۱۱)

۷- سازمان مجازی

به نوع بدیعی از ساختارهای سازمانی گفته می شود که در آن ها بسیاری ازفعالیت ها با استفاده از امکانات خارج از سازمان تامین می گردد و در آن ها به جای انجام وظایف سنتی در واحد های داخلی از واحد های خارجی استفاده می گردد (الوانی ۱۳۷۹، ۳۶۸).

خصوصیت اصلی سازمان های مجازی گردآوردن بهترین تخصص ها و تجربه ها به اتکای سازمان ها به یک دیگر و ایجاد توان بالا در رهایی از مرزبندی های سنتی و محدودیت های ناشی از آن و در نهایت برخورداری از قدرت انعطاف و بهره گیری از فرصت های محیطی است (الوانی ۱۳۷۹، ۳۷۶).

^۹ femininity - masculinity

فصل دوم

ادبیات تحقیق

ادبیات مطروحه در این تحقیق با توجه به موضوع پایان نامه در دو قسمت ذیل به جمع آوری و دسته بندی مفاهیم، تعاریف و ویژگی ها پرداخته شده است:

- سازمان های مجازی
- فرهنگ سازمانی

قسمت اول: سازمان مجازی

در این قسمت تلاش گردیده است سازمان های مجازی مورد تعریف و روند مجازی سازی در سازمانها تشریح و مورد بررسی قرار گیرد تا راه گشای حرکت مدیران ما برای رویارویی با تغییرات پرشتاب امروز و فردا قرار گیرد و بجای پذیرش منفعل تغییر، خود زمینه ساز تغییر مثبت گردند. در دنیای امروز پیشرفت تکنولوژی و اطلاعات و حرکت به سوی مجازی سازی سازمان ها به حدی است که هر لحظه چشم پوشی از آن خسارات جبران ناپذیری را به جامعه سازمانی وارد خواهد کرد. لذا مدیران بایستی دارای توان و قدرت کافی برای مقابله با این همه تغییرات باشند.

زمینه های تئوریک پیدایش سازمان های مجازی

نگاه ماشینی سازمان را در فضایی ایزوله با حداقل تاثیرات محیط تصویر می کرد. وظایف و فعالیت ها مبتنی بر دیدگاه عقلایی و بواسطه تقسیم کار شدید انجام می گرفت. زمینه های اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژیکی در این شیوه نگرش تقریباً نادیده انگاشته می شد.

در مرحله ای دیگر از سیر تکاملی تئوری های مدیریت و سازمان، به سازمان با استعاره زیستی نگریسته شد و تا حدی محدودیت های نگرش قبلی مرتفع گردید و جنبه های حیات و ارتباطات مورد توجه قرار گرفت. در این نگاه بجای فرد، گروه کاری مد نظر قرار گرفت و مقررات کاری نیز توسط آنان تدوین می گردد (Morgan, ۱۹۹۱).

در ادامه بر اساس نگرش سیستمی توجه سازمان ها به اهمیت بازار، تعامل با مشتری، وفاداری مشتری، روابط بین سازمان و محیط بیشتر گردید. در این نگرش وجود فاصله ای مشخص بین سازمان و محیط آن پذیرفته شده می باشد.

در همین راستا چارلز هندی از نوعی سازمان نیمه متمرکز مشتمل بر گروه های مختلف از افرادی که تحت لوای مشترک متحد شده و یک شخصیت مشترک دارند، تحت عنوان

”سازمان شبدری“^۱ یاد می کند که مشتری محوری و نیروی کار انعطاف پذیر از ویژگی های اساسی آن می باشد. بعد از این گونه دیگری از سازمان تحت عنوان سازمان ایدئولوژیک^۲ نام برده می شود که در آن افراد براساس علایق و دل بستگی های ایدئولوژیک به هم می پیوندند در این نوع سازمان ساختار قدرت رسمی و سلسله مراتبی نمی باشد و ویژگی برجسته آن آزاد بودن افراد در پیوستن و جدا شدن از آن است.

در ادامه سازمانهای یاد گیرنده^۳ به عنوان راه حل گسترش انعطاف پذیری و خلاقیت سازمانی مطرح می شود.

هم آن گونه که ملاحظه می شود در گذر زمان رویکرد تحولات و تغییرات ساز و کار سازمان ها در جهت گسترش انعطاف پذیری، خلاقیت، نوآوری، پویایی، تمرکز زدایی و است به گونه ای که انسان هر چه بیشتر به آن فطرت اولیه و خدادادی خود یعنی آزاد و رها بودن از هر قید و بندی نزدیک شود. از این رو و در این راستا رویکردی دیگر تحت عنوان سازمان مجازی مطرح شده است که تا حد بسیار زیادی زمینه های تحقق موارد یاد شده را فراهم آورده است.

تغییر و تحولاتی که در دودهه اخیر در جهان ارتباطات و اطلاعات رخ داده است، طلیعه ورود جامعه بشری را به عصر نوینی از ارتباطات و همکاری مطرح ساخته است. آن چه تاکنون این مفاهیم بیان می کردند با آن چه که امروز به ذهن متبادر می شود، به کلی در حال دگرگون شدن است. در این بین عرصه مدیریت و سازمان نیز به شدت تحت تاثیر این تغییرات و تحولات قرار گرفته است. تعریف و مفهومی که در گذشته از سازمان ارائه می شد با تعاریف و مفاهیم امروزی آن به کلی متفاوت است. یکی از تعاریفی که در گذشته مورد توجه قرار می گرفت. اما در حال حاضر تعاریفی که از گونه جدید سازمانی یعنی سازمانهای مجازی ارائه می شود مفهومی متفاوت از آن چه را که بیان شد، ارائه می دهد. عدم توانایی یک سازمان در تطبیق با تغییرات و تحولات سریع و فراوان، پیچیدگی روزافزون علایق و سلیقه های مشتریان، تغییر جهت از اقتصاد تولید محور به اقتصاد اطلاعات محور و سهولت و ارزانی ارتباطات و انتقال اطلاعات، از جمله عواملی می باشند که ضرورت ایجاد سازمان های مجازی را تشدید کرده اند (Markus, ۲۰۰۰).

۱ Shamrock Organization

۲ Ideological Organization

۳ Learning Organization